
平成 27 年度
介護人材の定着と育成に関する調査報告書

社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会 老人施設部会

目次

1. 本調査の概要	4
1.1 調査の目的	4
1.2 調査対象	4
1.3 調査期間	4
1.4 調査の方法	4
1.5 調査項目	5
1) 前職歴のある介護職員へのアンケート調査	5
2) 高齢者施設の代表者へのアンケート調査	5
1.6 基本情報	5
1.7 分析にあたっての留意点	6
1) 回答者の男女比・年代について	6
2) 所有資格について	6
3) 前職種について	6
4) クロス集計表の見方について	6
1.8 調査結果総括	7
（1）転職による雇用形態の変化、満足度の向上	7
（2）ステップアップを見据えた転職と、職場における課題	10
（3）前職が「社福施設」と「他業種」の職員における違い	15
（4）介護福祉士に対する職場の認識は、現職の満足度と関連	20
（5）非正規職員の離職率と、人材の不足感が顕著	22
（6）モチベーションの向上と不満の解消、双方への取り組みが必要	25
2. 調査結果	29
2.1 前職歴のある介護職員への調査結果	29
1) 基本情報（Q1.～Q4.）	29
2) 前職についての調査結果（Q5.～Q11.）	38
Q5. どのような職場で勤務していましたか。	44
Q6. その職場での雇用形態を教えてください。	69
Q7. その職場での勤務年数を教えてください。	81
Q8. その職場に対する満足度を教えてください。	92
Q9. その職場で満足していた点を教えてください。	103

Q10. その職場で不満があった点を教えてください。	109
Q11. その職場を退職した理由として、当てはまるものを教えてください。	117
3) 現職についての調査結果 (Q12.~Q18.)	129
Q12. 現在の職場での雇用形態を教えてください。	135
Q13.現在の職場での勤務年数を教えてください。	145
Q14.現在の職場に対する満足度を教えてください。	155
Q15.現在の職場で満足している点を教えてください。	165
Q16.現在の職場で不満がある点を教えてください。	173
Q17.現在の職場に就職した理由として、当てはまるものを教えてください。	181
Q18.現在の職場の求人情報をどこで知りましたか。	189
4) 介護職に対する考え方についての調査結果 (Q19.~Q22.)	193
Q19.もし現在の職場を辞めたとしても、次も介護の仕事に就きたいですか。	195
Q20.あなたが介護の仕事に就いたきっかけを教えてください。	205
Q21.介護福祉士という資格について、あなたの職場では介護福祉士が介護福祉の専門家として認められていると思いますか。	215
Q22.これから介護の仕事を目指す人に伝えたいことを教えてください (仕事のなかで感じる誇り・やりがいや、介護職に求められる資質など)。	225
2.2 高齢者施設の代表者への調査結果	229
1) 基本情報 (Q1.~Q5.)	229
2) 人材定着・育成の課題 (Q6.~Q9.)	231
Q8.貴施設において、人材の定着・育成のために実践されている取り組みを教えてください。	234
Q9.人材の定着・育成を図るにあたって、上記のほか貴施設の自助努力では解決困難な課題があれば教えてください。	238
3) 業界団体、職能団体、大阪府社会福祉協議会への意見 (Q10.)	2422
Q10.老人施設部会、大阪介護福祉士会、大阪福祉人材支援センターにご意見・ご感想があれば教えてください。	2422
3. 考察	2444
付録：調査票	2477

1. 本調査の概要

1.1 調査の目的

昨今の介護人材を取り巻く状況について、介護職は離職率が高いというイメージが先行するなか、介護労働安定センターや厚生労働省などの調査結果では、全産業の平均値と比較して介護職の離職率が群を抜いて高いわけでもないという結果もあり、介護職にまつわるイメージと実態に差があるのが現状である。

同じ施設に長年勤務し続ける職員も多くおり、また転職する職員についても、自身の資格や経験を活かし、ステップアップを望んで転職する人も多く、介護職における転職の理由および施設に定着して働き続ける理由はさまざまである。

これらの背景を踏まえ、大阪府内の特別養護老人ホームに勤務する介護職員の転職および定着の実態を把握することを目的として、本調査を実施した。調査結果については、施設における介護人材の採用活動や定着・育成のための戦略に活用することをめざす。

なお、本調査は大阪府社会福祉協議会老人施設部会、大阪介護福祉士会、大阪福祉人材支援センターの協働で実施した。

1.2 調査対象

大阪府社会福祉協議会 老人施設部会の会員である特養 345 施設に勤務する介護職員のうち、転職してきた者、およびその施設の施設長または管理者を対象とした。

1.3 調査期間

調査票発送日	平成 27 年 10 月 1 日
調査票回収締切日	平成 27 年 10 月 30 日

1.4 調査の方法

府社協より、「前職歴のある介護職の方へのアンケート調査」および「施設長（管理者）の方へのアンケート調査」の調査票を調査対象全施設に郵送し、回答いただいたのち、施設にて取りまとめ、統計・分析作業の依頼先である東洋大学 総合情報学部 加藤千恵子氏まで返送いただいた。なお、調査に関しては施設・回答者ともに匿名での協力を依頼した。

1.5 調査項目

1) 前職歴のある介護職員へのアンケート調査

質問項目は全 22 項目、うち 18 項目を選択式、3 項目を空欄記入式、1 項目を自由記述式の設問とした。有効回答者数は 774 名（うち男性：356 名、女性：413 名、不明：5 名）であった。

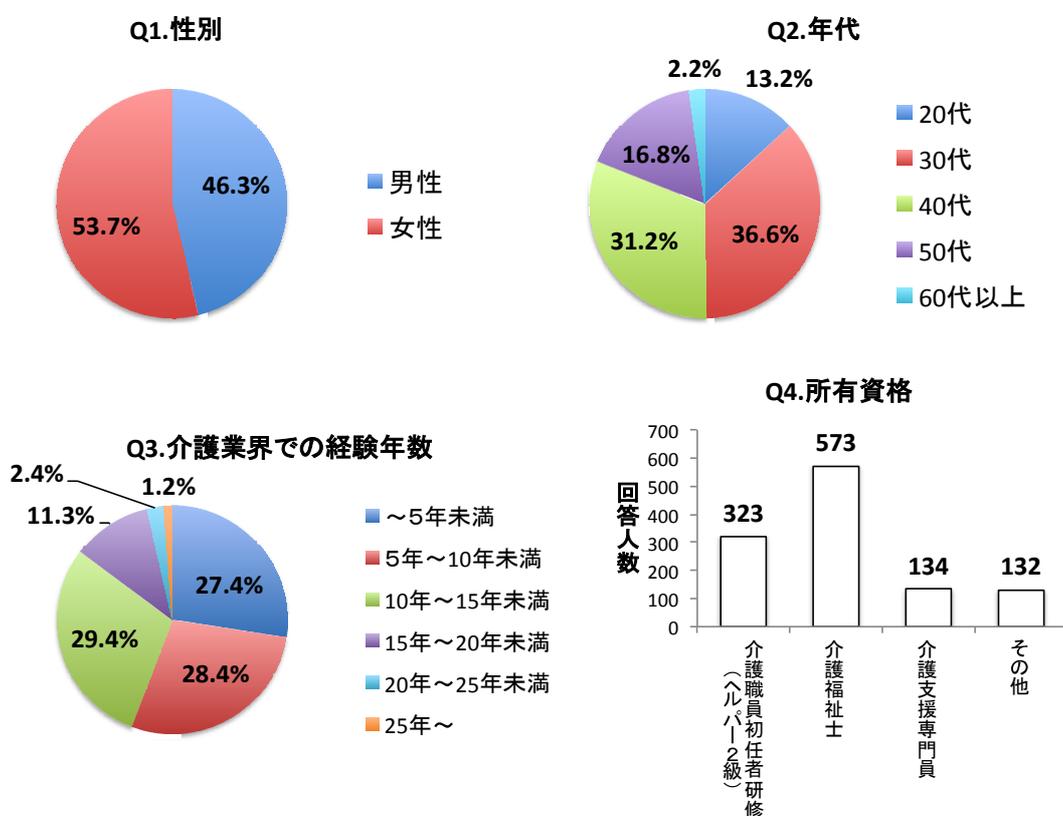
2) 高齢者施設の代表者へのアンケート調査

質問項目は全 10 項目、うち 3 項目を選択式、4 項目を空欄記入式、3 項目を自由記述式の設問とした。有効回答数は 126 施設であった。

1.6 基本情報

調査対象者の基本情報として、性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格についての調査をおこなった。

[基本情報の調査結果]



1.7 分析にあたっての留意点

1) 回答者の男女比・年代について

各施設における介護職の男女比は男性よりも女性のほうが多い傾向にあるが、本調査の回答者については男性の割合が比較的高い。また、年代については30代・40代からの回答が多い。

2) 所有資格について

所有資格については、それぞれの資格の重複も見られる。

3) 前職種について

後述するが、前職場が福祉・介護業界以外からの転職者が全体の43%である。よって、必ずしも前の職場が福祉・介護業界とは限らない。

4) クロス集計表の見方について

表1 クロス集計表の見方

単位:人

性別	年代(単位:人)											
	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
男性	0	0.0%	48	13.5%	181	50.8%	100	28.1%	23	6.5%	4	1.1%
女性	0	0.0%	54	13.1%	101	24.5%	139	33.7%	106	25.7%	13	3.1%

↑ ↑

女性かつ20代の職員が54人であることを示す	女性全体の中で、女性かつ20代の職員の割合が13.1%であることを示す
------------------------	-------------------------------------

上記のように、枠内の数字は回答人数を表す。右側の%つきの値は、同じ行(上の表であれば「女性」)に占める回答人数の割合を求めたものである。

1.8 調査結果総括

東洋大学 総合情報学部 総合情報学科
教授 加藤 千恵子

<本調査結果のポイント>

【前職歴のある介護職員へのアンケート調査結果】

- (1) 転職による雇用形態の変化、満足度の向上
- (2) ステップアップを見据えた転職と、職場における課題
- (3) 前職が「社福施設」と「他業種」の職員における違い
- (4) 介護福祉士に対する職場の認識は、現職の満足度と関連

【施設長（管理者）の方へのアンケート調査結果】

- (5) 非正規職員の離職率と、人材の不足感が顕著
- (6) モチベーションの向上と不満の解消、双方への取り組みが必要

【介護職員への調査結果】

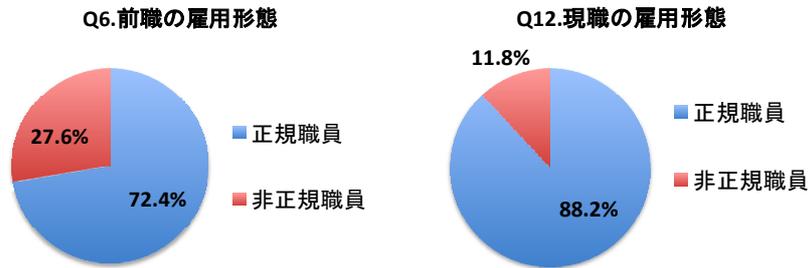
- (1) 転職による雇用形態の変化、満足度の向上

□ 前職と比べて、現職では正規職員の割合が大きい

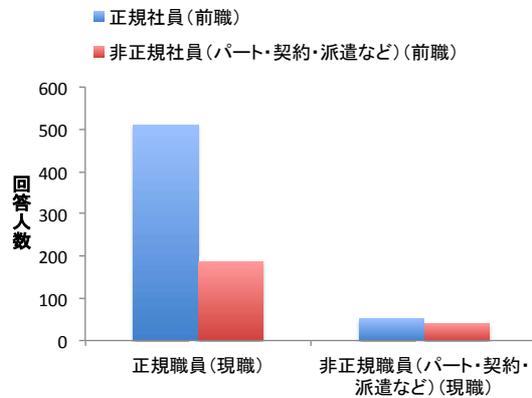
前職では正規職員として勤めていた者の割合が72.4%だったのに対し、現職では正規職員の割合が88.2%へ増加している。前職の雇用形態別にみると、前職で正規職員であった者の90.9%、あるいは前職で非正規職員であった者の82.0%が、現職では正規職員として勤めている。前職の雇用形態に応じて多少の差はみられるものの、転職者の多くが正規職員として採用されていることがわかる。

非正規職員は、前職の退職理由として「新しい資格をとったため」との理由を挙げる者が多かった。このことから、正規職員としての採用を目指して資格を取得し、その後に転職する者が多いと推察される。

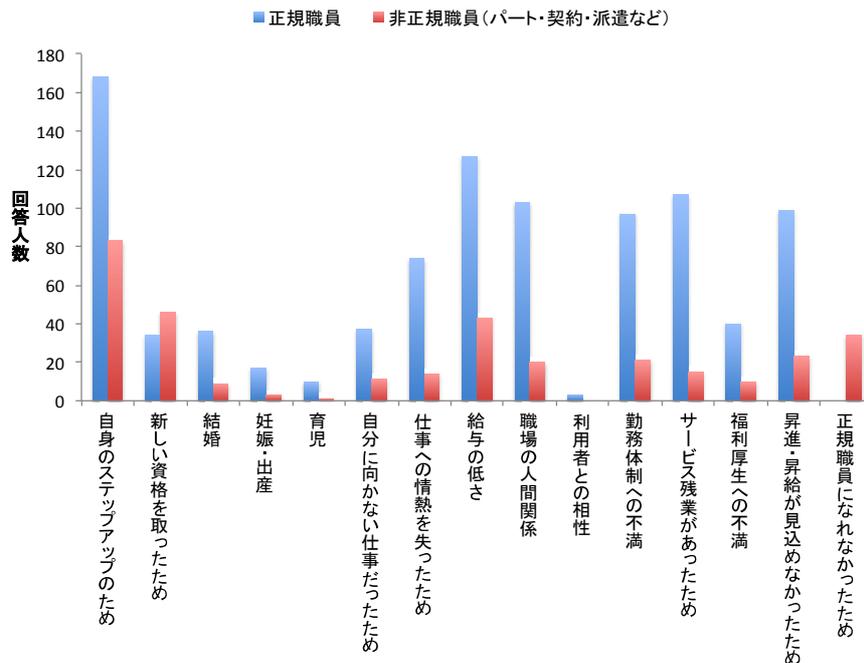
[前職・現職の雇用形態]



[前職の雇用形態別の比較（現職の雇用形態）]



[前職の雇用形態別の比較（前職の退職理由）]



□ 現職に満足している職員は60%以上

前職に対して「満足していた」「やや満足していた」と回答した者の割合が49.2%であったのに対し、現職に対して「満足している」「やや満足している」と回答した者の割合は67.3%であった。

前職と比べて、現職では雇用形態や福利厚生を満足している点として挙げる者が多く、不満がある点として挙げる者は少なかった。このことから、雇用形態や福利厚生の面では希望通りの職場へ転職した者が多く、満足度の向上につながったと考えられる。

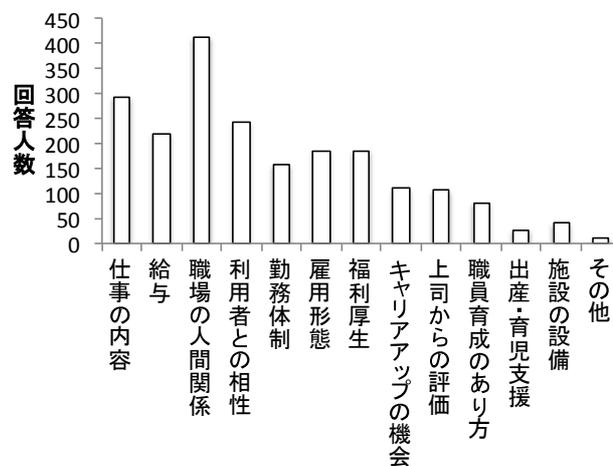
[前職の職場に対する満足度]

質問項目	調査結果(単位:人)	回答割合
Q8.その職場に対する満足度を教えてください。	満足していた	107 14.3%
	やや満足していた	262 34.9%
	やや不満があった	221 29.5%
	不満があった	160 21.3%

[現職の職場に対する満足度]

質問項目	調査結果(単位:人)	回答割合
Q14.現在の職場に対する満足度を教えてください。	満足している	144 19.5%
	やや満足している	352 47.8%
	やや不満がある	188 25.5%
	不満がある	53 7.2%

[現職で満足している点]

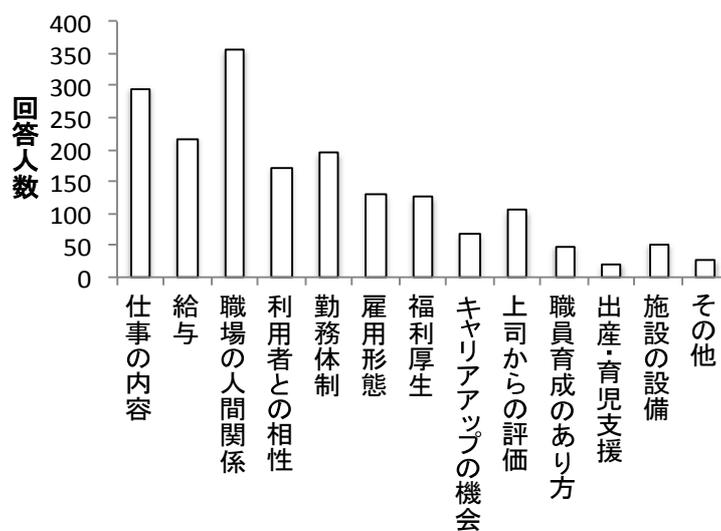


(2) ステップアップを見据えた転職と、職場における課題

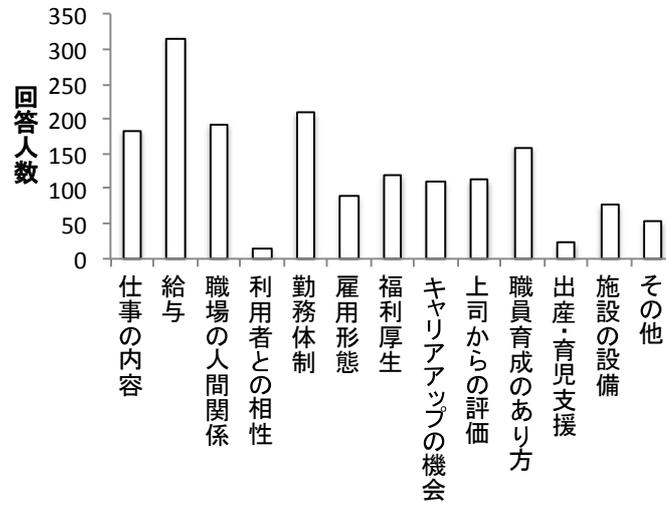
□ 前職に対する不満からの転職

前職で満足していた点として、あるいは不満があった点として多く挙げられたのは、「職場の人間関係」「仕事の内容」「給与」「勤務体制」の4項目である。これらは、現職で満足している点、不満がある点としても挙げる者が多かった。上記の4項目は施設によって充実の度合いが異なるために、満足点としても不満点としても挙げられることが多かったと考えられる。「給与の低さ」や「職場の人間関係」は退職理由としても上位に挙げられる項目で、給与面や人間関係への不満から退職を決断する職員がいるのも事実である。しかし、これらの項目を満足点として挙げる職員も多く、一概に人材流出の要因であるとは断定できないだろう。

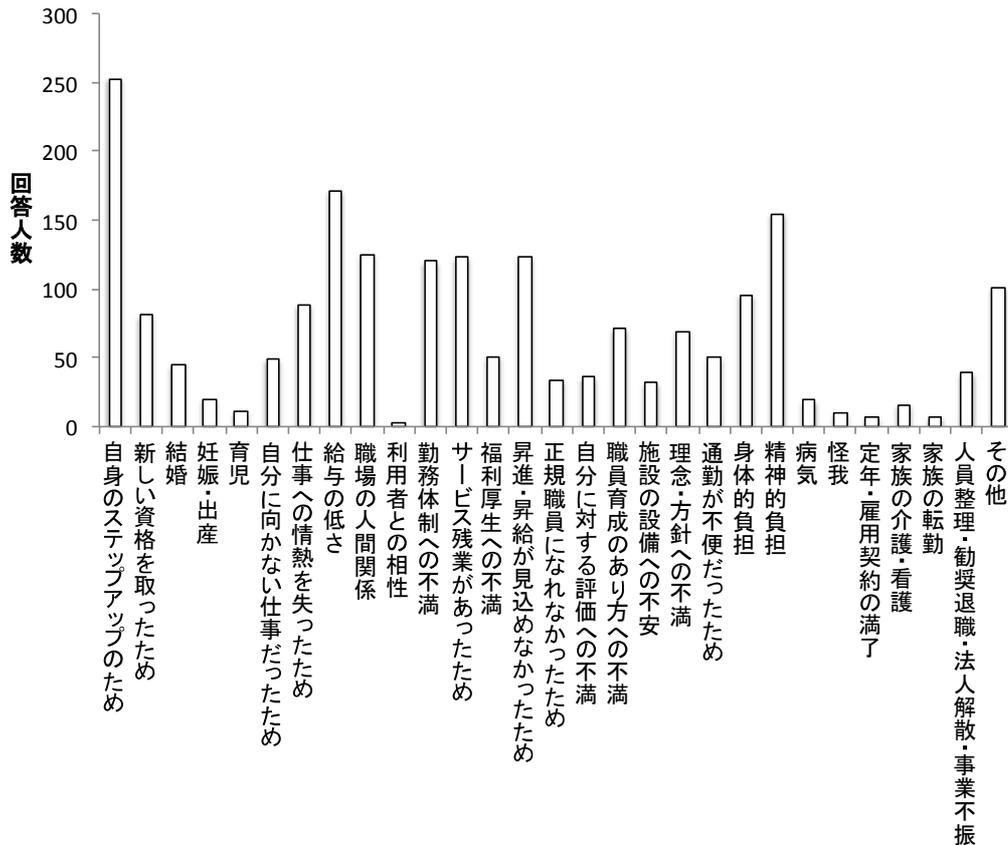
[前職で満足していた点]



[前職で不満があった点]



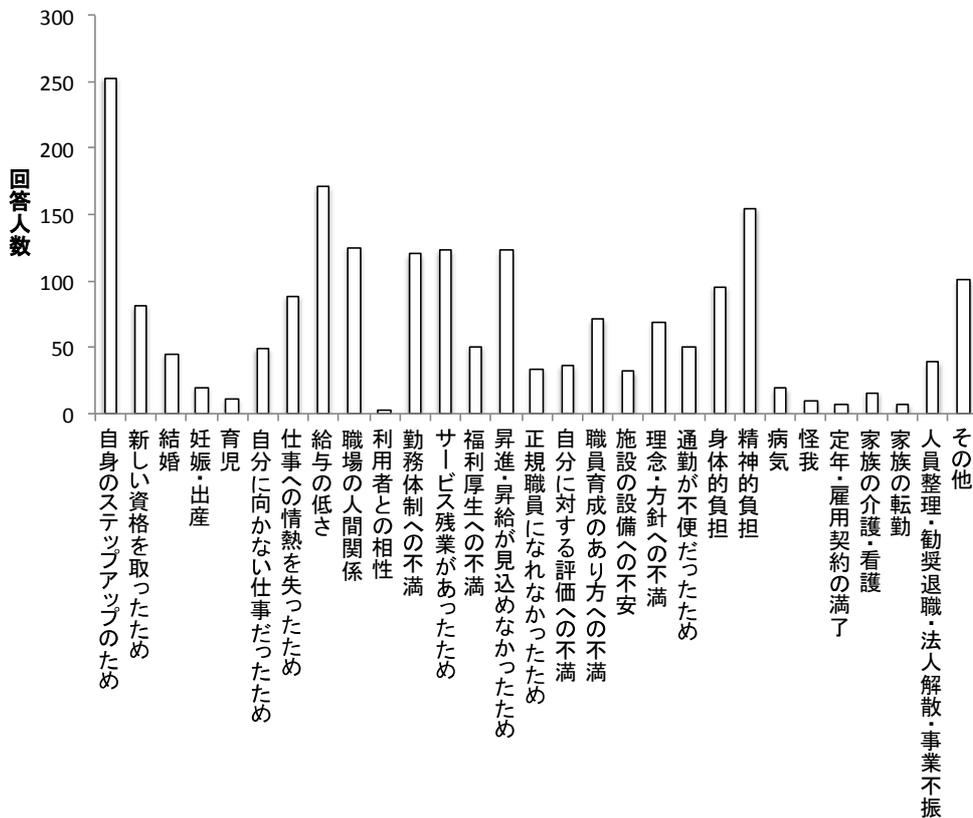
[前職の退職理由]



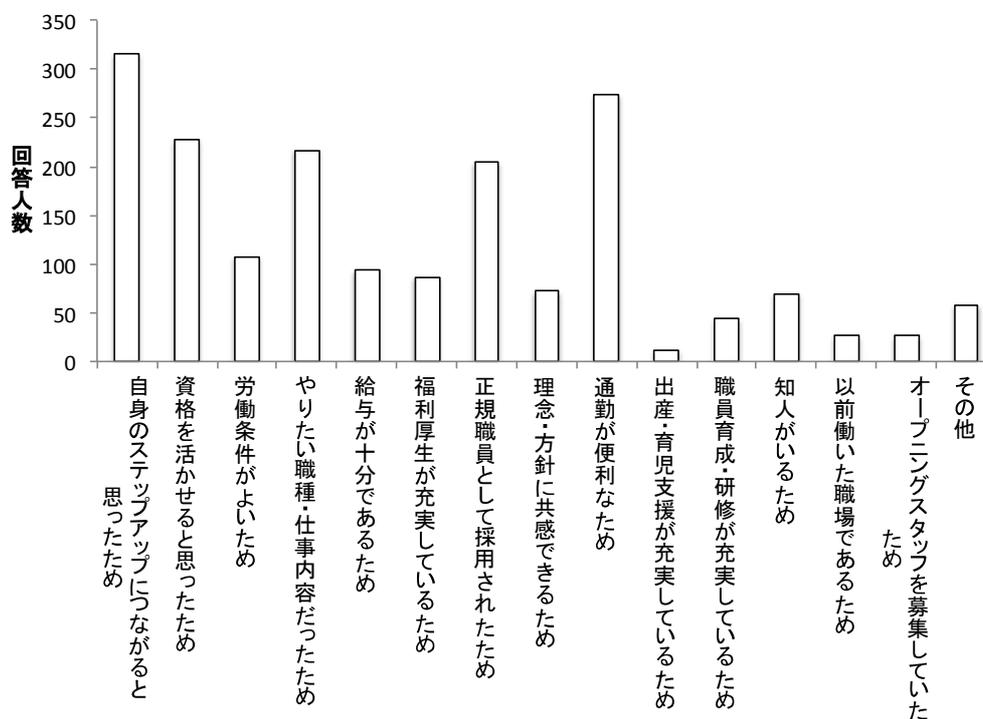
□ ステップアップのための転職

前職の退職理由に関しては、「給与の低さ」や「精神的負担」といったネガティブな理由以上に、「自身のステップアップのため」というポジティブな理由で退職を決めた者が多い。現職の就職理由としても、「自身のステップアップにつながると思ったため」「資格を活かせると思ったため」「やりたい職種・仕事内容だったため」といった、自身のスキルアップや仕事へのやりがいに関する項目が多く挙げられた。職場への不満からやむを得ず退職する職員ばかりでなく、目標をもって前向きに転職を決意する職員も多いことがわかる。

[前職の退職理由]



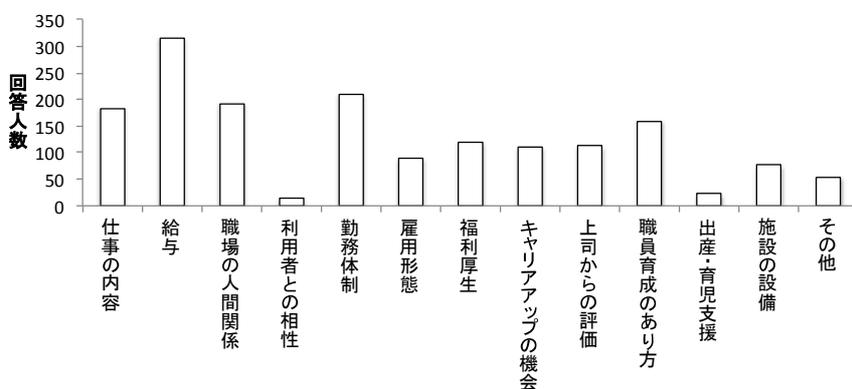
[現職の就職理由]



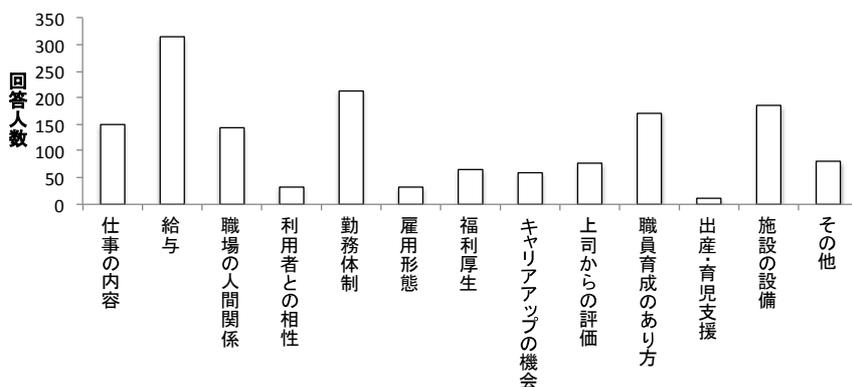
□ 職場における課題

前職・現職の両方で不満があった（ある）点として多く挙げられている項目が、「職員育成のあり方」である。ステップアップを目指して転職したとしても、転職先で十分な育成支援を受けられず、成長の機会を得られなければ、さらなる離職へとつながる恐れがある。社会福祉法人の老人施設、または社会福祉法人以外に老人施設に勤めていた職員のうち、前職の勤務年数が5年未満の者は、いずれも7割以上に達した。現職においても短期間での離職を生むことのないよう、「職員育成のあり方」を見直し、成長・やりがいの実感という職員のニーズを満たしていく必要があるだろう。人材育成を目的とした各施設の具体的な取り組みについては後述する。

[前職で不満があった点]



[現職で不満がある点]



[前職の勤務年数とのクロス集計 (前職の職場)]

単位:人

前職の職場	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
社会福祉法人の老人施設	183	71.2%	52	20.2%	17	6.6%	3	1.2%	2	0.8%	0	0.0%
社会福祉法人以外の老人施設	94	77.0%	21	17.2%	6	4.9%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
福祉機器など介護に関する民間企業	8	53.3%	7	46.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	20	50.0%	15	37.5%	5	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他業種の企業	178	53.3%	90	26.9%	41	12.3%	14	4.2%	6	1.8%	5	1.5%

(3) 前職が「社福施設」と「他業種」の職員における違い

□ 前職の勤務年数・満足度の違い

前職の職場が「社会福祉法人の老人施設（社福施設）」であった職員と、「他業種の企業（他業種）」であった職員の間には、いくつかの相違点がみられる。前職の勤務年数はいずれも5年未満の人が多いが、その割合は社福施設の職員が71.2%、他業種からの職員が53.3%である。前職に対する満足度に関しても、「満足していた」「やや満足していた」と回答した人の合計（%）は社福施設の職員が45.9%、他業種からの職員が54.8%と差がみられる。両者を比較すると、社福施設の職員の方が前職に不満を抱いており、短い年数で離職する者が多かったといえる。

〔前職の勤務年数とのクロス集計（前職の職場）〕

単位：人

前職の職場	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	183	71.2%	52	20.2%	17	6.6%	3	1.2%	2	0.8%	0	0.0%
社会福祉法人以外の老人施設	94	77.0%	21	17.2%	6	4.9%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
福祉機器など介護に関する民間企業	8	53.3%	7	46.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	20	50.0%	15	37.5%	5	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他業種の企業	178	53.3%	90	26.9%	41	12.3%	14	4.2%	6	1.8%	5	1.5%

〔前職に対する満足度とのクロス集計（前職の職場）〕

単位：人

前職の職場	満足していた		やや満足していた		やや不満があった		不満があった	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	27	10.5%	91	35.4%	77	30.0%	62	24.1%
社会福祉法人以外の老人施設	13	10.7%	40	32.8%	39	32.0%	30	24.6%
福祉機器など介護に関する民間企業	2	14.3%	3	21.4%	5	35.7%	4	28.6%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	4	10.3%	19	48.7%	8	20.5%	8	20.5%
他業種の企業	60	18.5%	118	36.3%	92	28.3%	55	16.9%

□ 「職員育成のあり方」と満足度の関連性

前職で不満があった点として、社福施設の職員の多くが「職員育成のあり方」を挙げた。社福施設の職員は20代・30代の割合が57.6%と半数を超えており、他業種からの職員（20代・30代の割合が41.2%）と比べて若い職員が多い。そのため、職場におけるスキルアップに高い期待を寄せている反面、前職では十分な育成支援を受けられず、不満を感じた者が多かった可能性がある。

[前職で不満があった点とのクロス集計（前職の職場）]

単位：人

不満があった点	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	他業種の企業
仕事の内容	74	25	3	8	79
給与	123	57	8	14	117
職場の人間関係	68	36	3	11	79
利用者との相性	4	2	0	1	9
勤務体制	87	23	9	15	81
雇用形態	28	13	5	2	42
福利厚生	31	25	5	6	50
キャリアアップの機会	41	26	3	5	38
上司からの評価	52	22	3	4	33
職員育成のあり方	81	34	2	8	37
出産・育児支援	8	2	0	3	10
施設の設備	40	16	0	9	13
その他	15	9	0	1	29

[年代とのクロス集計（前職の職場）]

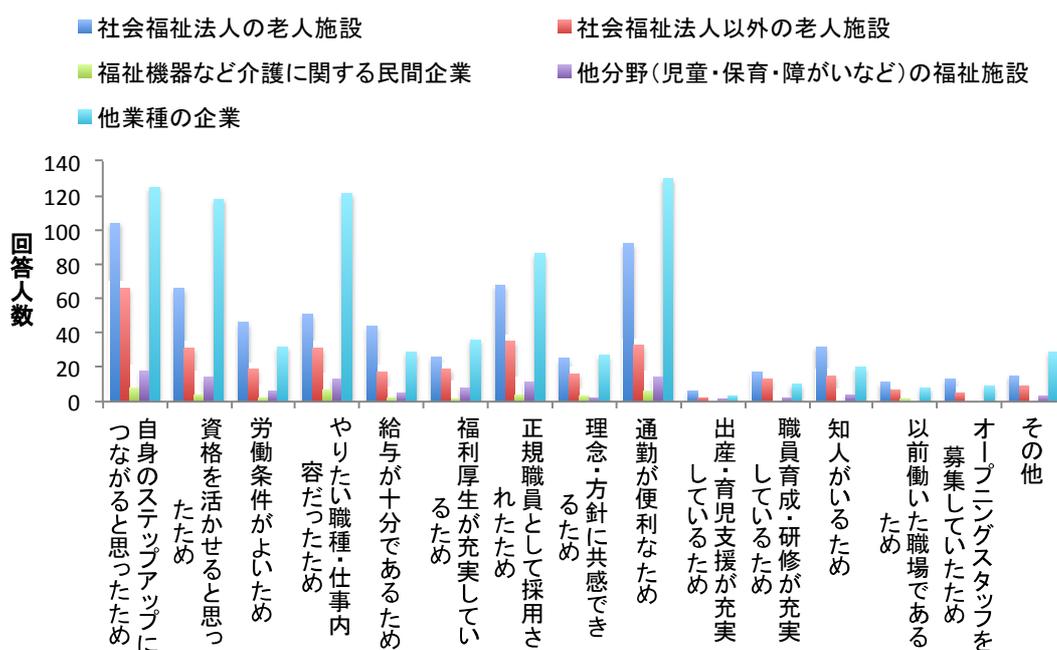
単位：人

前職の職場	20代		30代		40代		50代		60代以上	
社会福祉法人の老人施設	45	17.5%	103	40.1%	71	27.6%	34	13.2%	4	1.6%
社会福祉法人以外の老人施設	16	13.1%	54	44.3%	28	23.0%	22	18.0%	2	1.6%
福祉機器など介護に関する民間企業	1	6.7%	5	33.3%	6	40.0%	3	20.0%	0	0.0%
他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	4	10.0%	18	45.0%	10	25.0%	7	17.5%	1	2.5%
他業種の企業	33	9.8%	106	31.4%	127	37.6%	62	18.3%	10	3.0%

□ ステップアップの手段としての正規雇用

現職の就職理由に注目すると、社福施設の職員・他業種からの職員の多くが「自身のステップアップにつながると思ったため」という理由を挙げた。そのほか、社福施設の職員では「正規職員として採用されたため」、他業種からの職員では「やりたい職種・仕事内容だったため」という理由が多く挙げられた。このことから、社福施設の職員は正規雇用、他業種からの職員は希望の職種への転職を通じて、自身のステップアップを図っていたといえる。特に社福施設の職員は、前職において正規・非正規職員の業務内容や育成支援の違いを知り、正規職員として雇用されることの重要性を理解したとも考えられる。

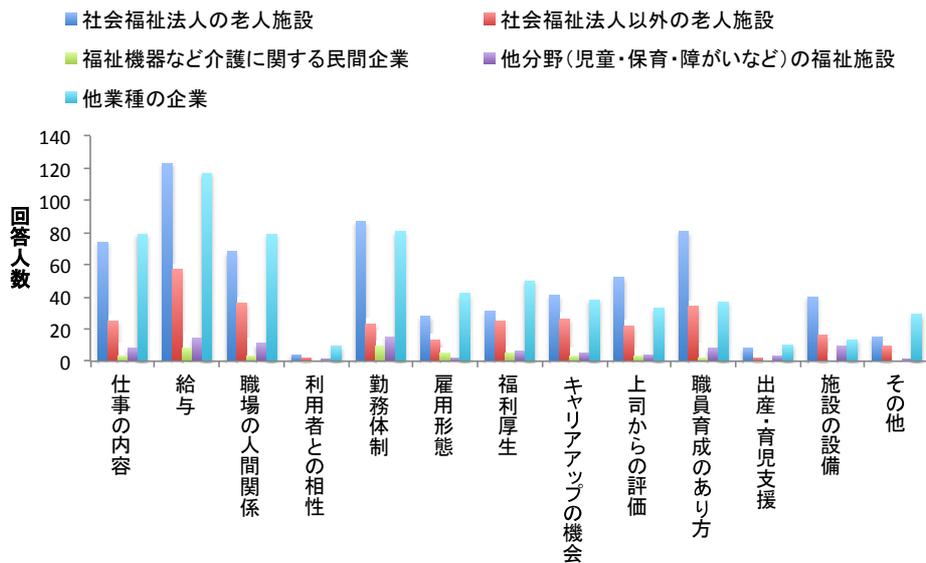
[前職の職場別の比較（現職の就職理由）]



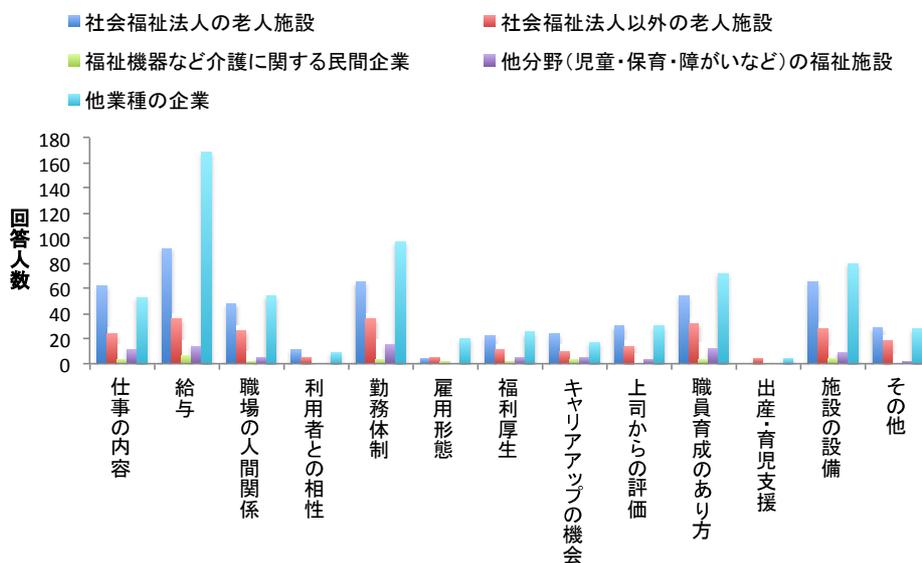
□ 満足度の向上をもたらす要因

前職で不満があった点として、社福施設の職員・他業種からの職員の両者が挙げた「給与」「勤務体制」は、現職においても不満がある点として上位に挙げられている。これらの要因については、転職を経ても改善されるとは限らない現状がうかがえる。しかしながら、現職に対する満足度をみると、「満足している」「やや満足している」と回答した人の合計(%)は社福施設の職員が64.8%、他業種からの職員が67.7%となっている。いずれも、転職を通じて満足度が向上した結果といえよう。以上より、給与面の充実に限らず、職員の育成環境を整備したり希望職種への配属を実現したりといった方法によっても、職員の満足度を高めることが期待できる。

[前職の職場別の比較（前職で不満があった点）]



[前職の職場別の比較（現職で不満がある点）]



[現職に対する満足度とのクロス集計（前職の職場）]

単位：人

前職の職場	満足している		やや満足している		やや不満がある		不満がある	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	48	19.7%	110	45.1%	68	27.9%	18	7.4%
社会福祉法人以外の老人施設	30	25.6%	56	47.9%	26	22.2%	5	4.3%
福祉機器など介護に関する民間企業	1	6.7%	8	53.3%	6	40.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	8	22.2%	16	44.4%	11	30.6%	1	2.8%
他業種の企業	59	18.2%	161	49.5%	76	23.4%	29	8.9%

(4) 介護福祉士に対する職場の認識は、現職の満足度と関連

□ 介護福祉士が専門家として認められていると思う理由、思わない理由

自身の職場で、「介護福祉士が介護福祉の専門家として認められている」と思う職員は全体の34.4%、思わない職員は22.0%、「どちらともいえない」と回答した者は43.6%であった。「思う」と回答した者の理由として、介護福祉士は「信頼されている」「資格手当がある」「キャリアアップ・スキルアップの機会を得られる」などが多く挙げられた。「思わない」と回答した者の理由は、その多くが「資格の有無による差が見られない（無資格の職員と仕事の内容が同じなど）」といったものであった。

[介護福祉士に対する認識]

質問項目	調査結果(単位:人)		回答割合
Q21.介護福祉士という資格について、あなたの職場では介護福祉士が介護福祉の専門家として認められていると思いますか。	思う	254	34.4%
	思わない	162	22.0%
	どちらともいえない	322	43.6%

[Q.21 への回答理由の分類カテゴリー]

カテゴリー	回答例	選択肢への回答
資格の有無による差がみられない	特に無資格未経験者と異なる仕事をしているとは思えない	思わない
信頼されている	資格、経験がある人が上司に立つ立場にあり、指示をくれるため	思う
知識や技能面で差がある	知識、経験が一定のレベル以上である	思う
資格手当がある	手当がある	思う
キャリアアップ・スキルアップの機会を得られる	キャリアアップの機会があり、専門職として向上していける	思う
看護師の方が立場は上である	看護師が業務を動かす主体になっているので。	思わない
仕事面で差がある	それなりの決定権があるので	思う
介護職に必要な資格である	介護や医療の知識も仕事をする上で必要だから	思う
給与面で差がある	資格があった方が少し給与が高いから	思う
資格よりも経験が重要視される	経験がやはり大事であるため、資格があるとかは関係ないと自分自身思っている	どちらともいえない
資格を持っていない	介護福祉士の資格を持っていないのでわからない	どちらともいえない
その他	100%自分自身が介護の仕事をきちんとできているか、自身がいないため	どちらともいえない

□ 「専門家としての介護福祉士」を意識した職場づくりの必要性

全体としては、「どちらともいえない」と回答した職員の割合が大きい。しかし、現職に満足している職員の中では、介護福祉士が専門家として認められていると「思う」と回答した者が最も多かった。言い換えれば、介護福祉士が専門家として認められている職場は、職員の満足度が高いということになる。資格を活かした業務に携わることができる、資格手当や研修の機会を得られるなどの職場環境の整備が望まれる。

[現職に対する満足度とのクロス集計（介護福祉士に対する認識）]

単位：人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	満足している		やや満足している		やや不満がある		不満がある	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
思う	66	27.2%	128	52.7%	41	16.9%	8	3.3%
思わない	19	12.1%	53	33.8%	58	36.9%	27	17.2%
どちらともいえない	52	17.0%	155	50.7%	84	27.5%	15	4.9%

【高齢者施設の代表者への調査結果】

(5) 非正規職員の離職率と、人材の不足感が顕著

□ 介護労働実態調査との比較

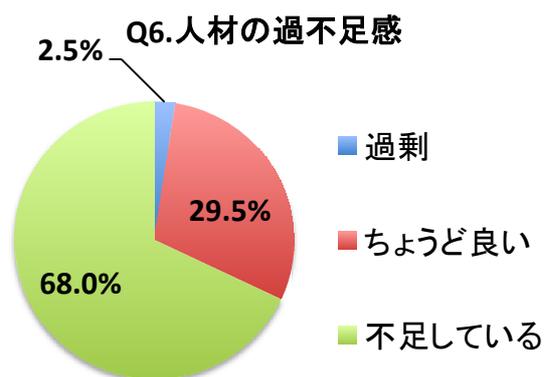
本調査における平成26年度の平均離職率は、正規職員が14.2%、非正規職員が30.9%であった。一方、介護労働実態調査（平成26年度）では、介護職員の離職率は正規職員が14.8%、非正規職員が22.6%と報告されている。既存の調査と比較すると、本調査の結果においては非正規職員の離職率の高さが顕著である。

また、人材の過不足感については、施設代表者の68.0%が「不足している」と回答した。介護労働実態調査（平成26年度）では、人材が「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した者の合計が59.3%と報告されている。こちらも、既存の調査と比べた場合に、人材の不足感を感じている施設が多いという結果になった。

〔高齢者施設における平均離職率（平成26年度）〕

※ 平成26年度の平均離職率	正規職員	14.2%
	非正規職員	30.9%

〔人材の過不足感〕



□ 非正規職員の定着・人材不足の解消のために

非正規職員の前職の退職理由・現職の就職理由は、正規職員と同様に、自身のステップアップや資格の活用に関するものが多い。しかしながら、正規職員と非正規職員とでは業務内容や人材育成の面で差が生じてしまうこともあり、離職の一因になっていると考えられる。非正規職員向けの研修・人材育成を充実させるとともに、正規登用をも視野に入れたキャリアパスを示すなど、職員の仕事へのやりがい・モチベーションの向上のための取り組みが必要であるといえる。

一方で、人材不足の解消や正規職員の負担軽減のためには、非正規職員が専門業務以外の一般業務を担当することも重要である。キャリアアップを目指したい、あるいは希望する勤務体制で働きたい、といった職員の希望に応じて、柔軟な職場環境を提供していくことが求められる。

[前職の退職理由とのクロス集計（前職の雇用形態）]

前職の退職理由	単位:人	
	正規職員	非正規職員 (パート・契約・派遣など)
自身のステップアップのため	168	83
新しい資格を取ったため	34	46
結婚	36	9
妊娠・出産	17	3
育児	10	1
自分に向かない仕事だったため	37	11
仕事への情熱を失ったため	74	14
給与の低さ	127	43
職場の人間関係	103	20
利用者との相性	3	0
勤務体制への不満	97	21
サービス残業があったため	107	15
福利厚生への不満	40	10
昇進・昇給が見込めなかったため	99	23
正規職員になれなかったため	0	34

前職の退職理由	単位:人	
	正規職員	非正規職員 (パート・契約・派遣など)
自分に対する評価への不満	30	6
職員育成のあり方への不満	55	16
施設の設定への不安	25	7
理念・方針への不満	57	12
通勤が不便だったため	37	11
身体的負担	74	20
精神的負担	131	22
病気	16	2
怪我	8	2
定年・雇用契約の満了	2	5
家族の介護・看護	11	5
家族の転勤	3	4
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振	29	10
その他	76	24

[現職の就職理由とのクロス集計（現職の雇用形態）]

単位：人

現職の就職理由	正規職員	非正規職員(パート・契約・派遣など)
自身のステップアップにつながったため	291	37
資格を活かせると思ったため	209	25
労働条件がよいため	97	14
やりたい職種・仕事内容だったため	203	17
給与が十分であるため	89	5
福利厚生が充実しているため	78	8
正規職員として採用されたため	199	7
理念・方針に共感できるため	68	8
通勤が便利なため	248	43
出産・育児支援が充実しているため	12	0
職員育成・研修が充実しているため	40	8
知人がいるため	63	11
以前働いた職場であるため	22	7
オープニングスタッフを募集していたため	26	0
その他	50	11

(6) モチベーションの向上と不満の解消、双方への取り組みが必要

□ 人材定着・育成の課題と、実際の取り組み

人材定着・育成の課題としては、「①職員のやる気を引き出す環境の整備」「②職員の育成計画や研修の充実」「③給与・賞与・手当等の充実」などが多く挙げられた。①・②は職員のモチベーションの向上、③は不満の解消に関わる課題であるといえる。

実際に施設で行っている取り組みとしては「職員研修・人材育成」が中心であり、そのほかには「福利厚生 の 充実」「コミュニケーションの活性化」「職場環境の整備」などが多く挙げられた。

[人材の定着・育成に関する課題]

質問項目	調査結果(単位:人)	
Q7.貴施設において、人材の定着・育成に関する課題は特に何だと考えますか。	職員のやる気を引き出す環境の整備	82
	職員の育成計画や研修の充実	65
	職員のメンタルヘルス	57
	職員の職務希望の尊重	20
	資格の専門性を発揮できる場の設定	20
	福利厚生制度の整備	36
	給与・賞与・手当等の充実	58
	休日・有給休暇の充実	47
	結婚、出産後も働ける体制の整備	41
	経営の安定化	32
	昇進・昇給制度の整備	23
	能力や努力を認める評価制度の導入	45
	その他	6

[人材の定着・育成のための取り組みの分類カテゴリー]

カテゴリー	回答例
職員研修・人材育成	採用年度ごとのグループに分けて、研修を年数回、計画的に行っています
	考課制度の導入
	施設見学会の回数増、教育制度の充実
福利厚生 of 充実	資格取得等への援助
	施設全体での同好会設置(スポーツ系やグルメ同好会など)
	福利厚生(旅行、食事会、イベント等)の充実
コミュニケーションの活性化	定期的な声かけ
	面談を行い直接話のできる環境を作っています
	中間管理職が取りまとめ役となり、一般職の声・意見を重視した
職場環境の整備	結婚、出産後も働ける体制の整備
	配置基準より多い目に採用している。1ユニット4人体制のところを増加している
	ISO取得への取り組み
人事・雇用面の取り組み	パートから正社員への登用
	定年制度引き上げ(予定)
	本人の希望を尊重した配置ができる限りできるようにしている
給与面の見直し	定期昇給の実施
	手当の増額
	処遇改善加算による非常勤職員の給与体系の改善、基本給アップ、手当アップを図っている
休日・休暇の充実	働きやすい職場環境にするため、休日の充実と有給の取得率UP
	概ね年間123日の休日(4週8休+祝日休)、出産・育児休業の実績など、職員が働きやすい環境を整備しております
	有給取得しやすい環境作り
メンタルヘルス対策	ストレスチェック(年2回)
	メンタルヘルス研修の定例化、カウンセリング希望者が無料で受けられる制度
	メンタルヘルス対策として、ケアコンダクターを配置し、日々のケアの事、悩みの相談相手として活動しています

[人材の定着・育成のための取り組みの分類結果]

カテゴリー	回答人数
職員研修・人材育成	75
福利厚生 of 充実	28
コミュニケーションの活性化	24
職場環境の整備	24
人事・雇用面の取り組み	15
給与面の見直し	12
休日・休暇の充実	8
メンタルヘルス対策	7

□ 非正規から正規へのステップアップ制度の可視化を

人材の定着・育成を図る上で解決が困難な課題としては、「人材の確保・定着」のほかに、「給与面の問題」が多く挙げられた。介護報酬の減額により、職員の給与・賞与・手当を充実させることの困難さを感じている施設は少なくない。こうした現状を踏まえれば、給与面の見直しを図るよりも、円滑な人間関係・職場環境の構築によって不満を解消する方が現実的であると思われる。施設内に様々な同好会を設置する（福利厚生の実施）、定期的な声かけ・面談を実施する（コミュニケーションの活性化）、結婚・出産後も働ける体制を整備する（職場環境の整備）といった取り組みが、既に複数の施設で実施されている。

職場のモチベーションを高める要因が不足すれば、ステップアップのために転職を検討する職員が増加する。他方で、人間関係や職場環境が悪化すれば、職場への不満を理由に転職する職員が増加する。このような各施設における転職の実態を把握した上で、適切な人材定着・育成のための取り組みを実施していくことが望ましい。

[解決が困難な課題の分類カテゴリー]

カテゴリー	回答例
人材の確保・定着	人口減少による働く人の減少。有資格者の働く人の数には限りがある
	介護職を希望する人の減少により、需要と供給のアンバランス
	介護職離れ、介護取得後、ケアマネの受験資格を得ると、ケアマネ業務を求め、退職に至る
給与面の問題	介護報酬の改定。やはりこの業界全体への報酬を上げ、介護職員への賃上げをさらにしてほしい
	報酬に上限があるが、コスト面も上がり、給与に反映できない(マイナンバーや他の制度化で、そこに費用がまわせない)
	給与・賞与・手当等の充実は、介護報酬が下がったことにより困難である
介護職のイメージ向上	福祉の仕事に関してメディア等で評価が悪く流れすぎ。もっとやりがいのある仕事であることをアピールしてほしい
	一般大学内の企業セミナーや説明会の機会があればもう少し福祉業界や法人をアピールできるように思う
	介護の仕事のイメージアップを図ること、又、社会的評価の向上(専門職としての評価(賃金も含めて))
労働環境の改善	ケガや病気
	看護師の24時間体制の義務化
	保育施設の開業
職員研修・人材育成	個々の職員に合わせた研修、指導体制の確立
	介護報酬による収入の範囲では実際には十分な定着、育成がはかりにくい(外部研修を余裕をもって組めないシフト状態である)
	外部研修、外部交流、異業種交流
職場の人間関係・コミュニケーション	職員、個々の意識の違い
	トップダウンの指示の末端まで伝達することの難しさを実感している
	フロア職員と意見や性格が合わないと、すぐに退職したいと言う

[解決が困難な課題の分類結果]

カテゴリー	回答人数
人材の確保・定着	32
給与面の問題	31
介護職のイメージ向上	15
労働環境の改善	13
職員研修・人材育成	11
職場の人間関係・コミュニケーション	10

2. 調査結果

2.1 前職歴のある介護職員への調査結果

1) 基本情報 (Q1.~Q4.)

介護職員の性別、年代、介護業界での経験年数、所有資格に関する調査結果を図1および表2に示す。

※ 複数選択式の質問項目を除き、各選択肢の回答割合を算出した

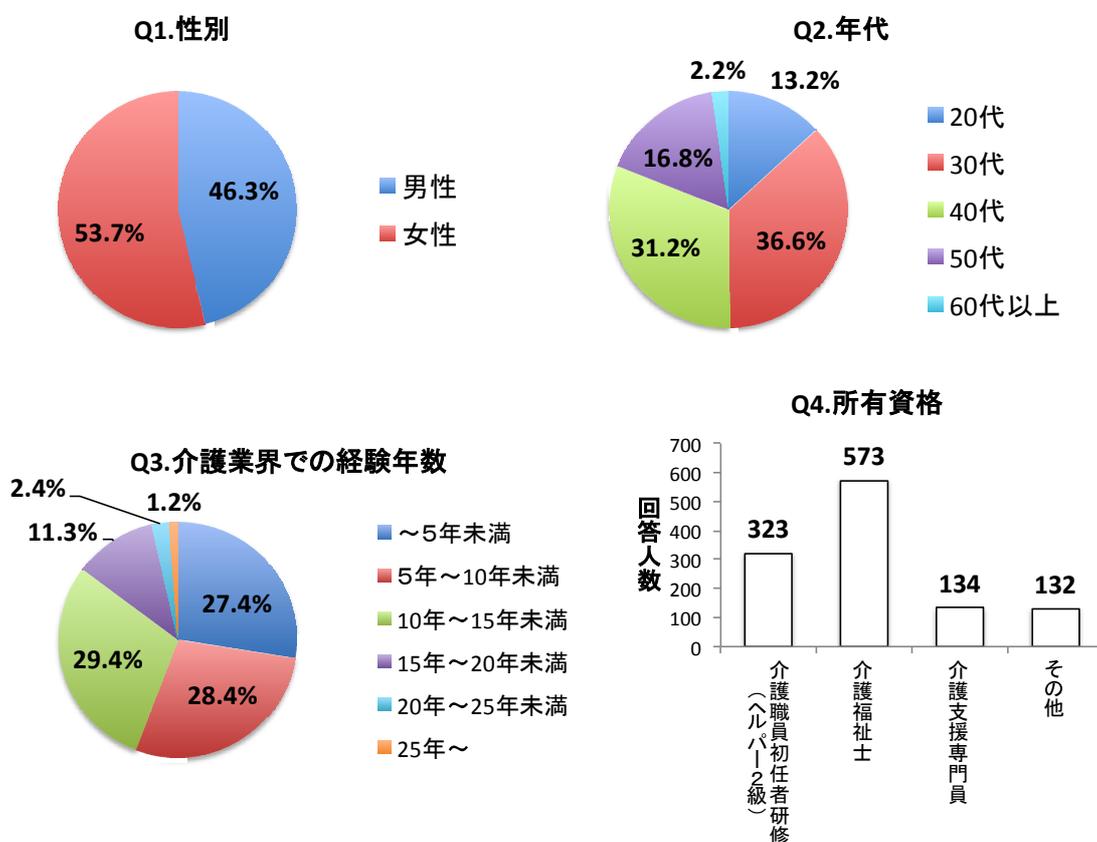


図1 介護職員の基本情報についての調査結果

表 2 介護職員の基本情報についての調査結果

質問項目	調査結果(単位:人)		回答割合
Q1.性別	男性	356	46.3%
	女性	413	53.7%
Q2.年代	10代	0	0.0%
	20代	102	13.2%
	30代	283	36.6%
	40代	241	31.2%
	50代	130	16.8%
	60代以上	17	2.2%
Q3.介護業界での経験年数	～5年未満	209	27.4%
	5年～10年未満	217	28.4%
	10年～15年未満	224	29.4%
	15年～20年未満	86	11.3%
	20年～25年未満	18	2.4%
	25年～	9	1.2%
	(平均年数:9.1年)		
Q4.所有資格	介護職員初任者研修(ヘルパー2級)	323	
	介護福祉士	573	
	介護支援専門員	134	
	その他	132	

介護職員の性別に関しては、女性の割合がやや大きかった。年代別にみると30代・40代の職員が多く、10代の職員はみられなかった。また、介護業界での平均経験年数は9.1年であり、5年未満～15年未満に該当する者が多かった。所有資格は介護福祉士が最も多く、介護職員初任者研修（ヘルパー2級）、介護支援専門員と続いた。

Q4. (所有資格) で「その他」と回答した者の内訳は、以下の通りである。

表3 所有資格（その他）の内訳

所有資格(その他)	回答人数
社会福祉任用主事	35
社会福祉士	30
福祉住環境コーディネーター2級	13
介護職員基礎研修	13
介護職員実務者研修	9
保育士	9
ヘルパー	8
ガイドヘルパー	7
認知症ケア専門士	5
福祉用具専門相談員	4
幼稚園教師	4
調理師／栄養士	4
精神保健福祉士	2
介護事務／医療事務	2
スポーツ指導員	1
レクリエーション	1
小学校教師	1
保健士	1
キャリア段位アセッサー	1
理学療法士	1
難病ヘルパー	1
フォークリフト	1
美容師	1
建築	1

性別、年代、介護業界での経験年数、所有資格の調査結果について、クロス集計を行った結果を図2～7および表4～9に示す。集計結果は、以下の形式で表にまとめて記載した。

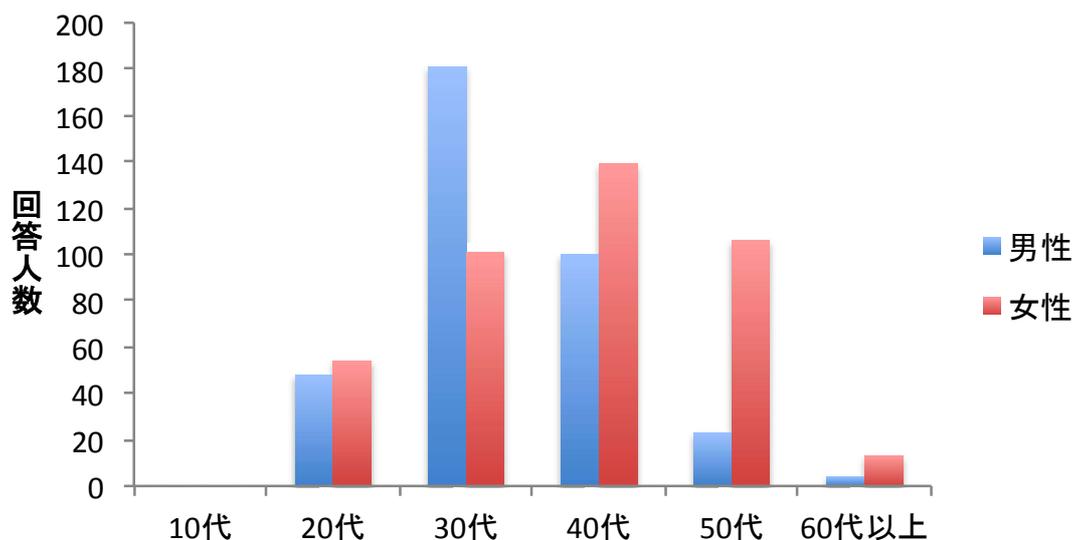


図2 性別と年代を組み合わせた比較

表4 性別と年代によるクロス集計

単位:人

性別	年代(単位:人)											
	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
男性	0	0.0%	48	13.5%	181	50.8%	100	28.1%	23	6.5%	4	1.1%
女性	0	0.0%	54	13.1%	101	24.5%	139	33.7%	106	25.7%	13	3.1%

男性では30代、女性では40代職員の人数が最も多かった。50代では、男性と比べて女性の人数の多さが顕著であった。

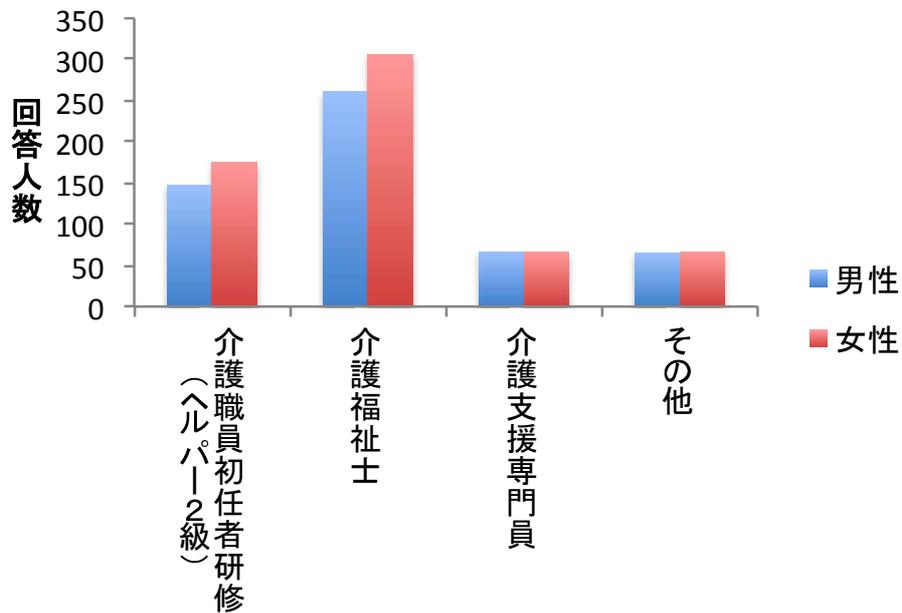


図3 性別と所有資格を組み合わせた比較

表5 性別と所有資格によるクロス集計

性別	所有資格(単位:人)			
	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
男性	147	261	67	65
女性	175	306	66	66

男女ともに介護福祉士の有資格者が多く、男女間で回答分布に顕著な違いはみられなかった。

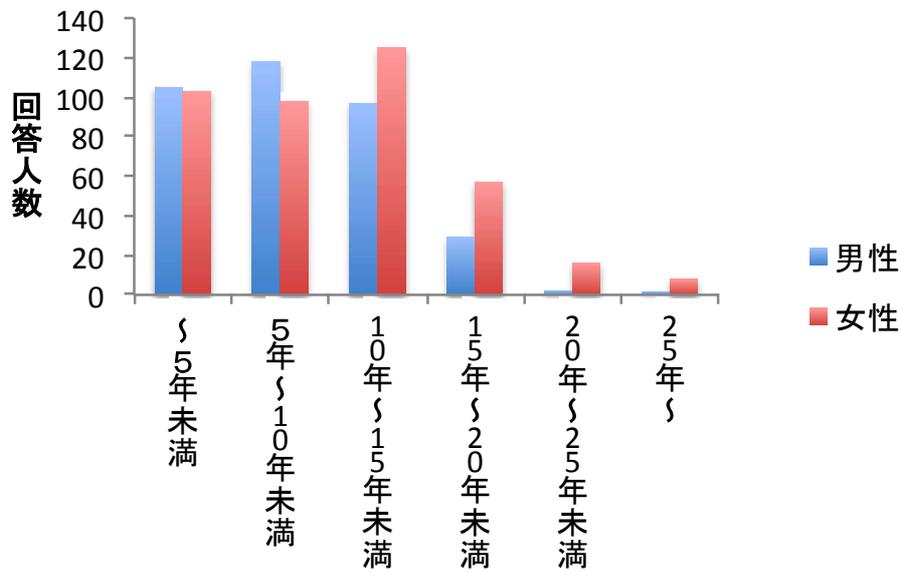


図4 性別と介護業界での経験年数を組み合わせた比較

表6 性別と介護業界での経験年数によるクロス集計

性別	経験年数(単位:人)											
	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
男性	105	29.8%	118	33.5%	97	27.6%	29	8.2%	2	0.6%	1	0.3%
女性	103	25.3%	98	24.1%	125	30.7%	57	14.0%	16	3.9%	8	2.0%

男性は経験年数が5年～10年未満、女性は10年～15年未満の職員の割合が最も大きかった。男女間で比較すると、経験年数が5年～10年未満では男性の方が人数は多く、経験年数が10年を超えると、女性の人数が多くなる傾向がみられた。

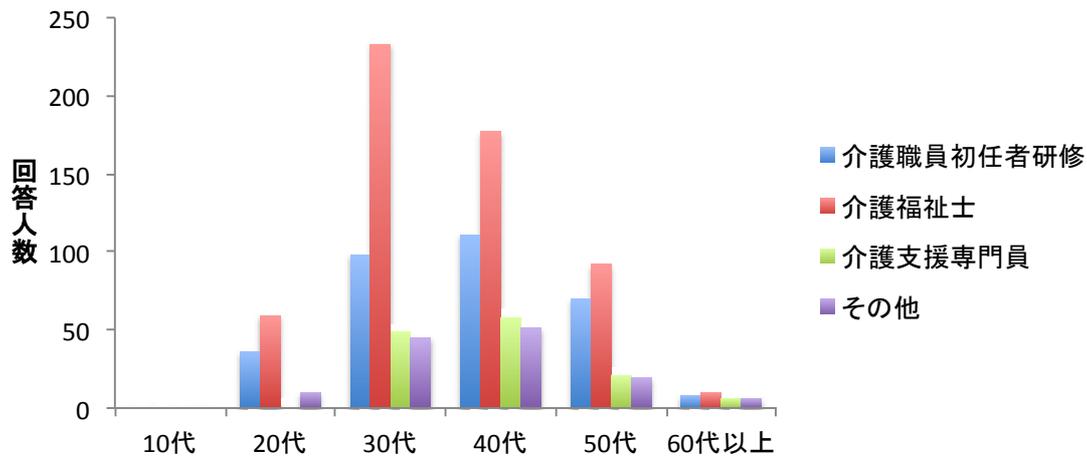


図5 所有資格と年代を組み合わせた比較

表7 所有資格と年代によるクロス集計

単位:人

所有資格	年代(単位:人)					
	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
介護職員初任者研修	0	36	98	111	70	8
介護福祉士	0	59	233	177	92	10
介護支援専門員	0	0	49	58	21	6
その他	0	10	45	51	19	6

いずれの年代も、介護福祉士、介護職員初任者研修の順に回答人数が多く、全体の集計結果と近い傾向を示している。ただし、資格の取得に実務経験を要する介護支援専門員については、20代の有資格者はみられなかった。30代では、介護福祉士の有資格者の人数が特に多かった。

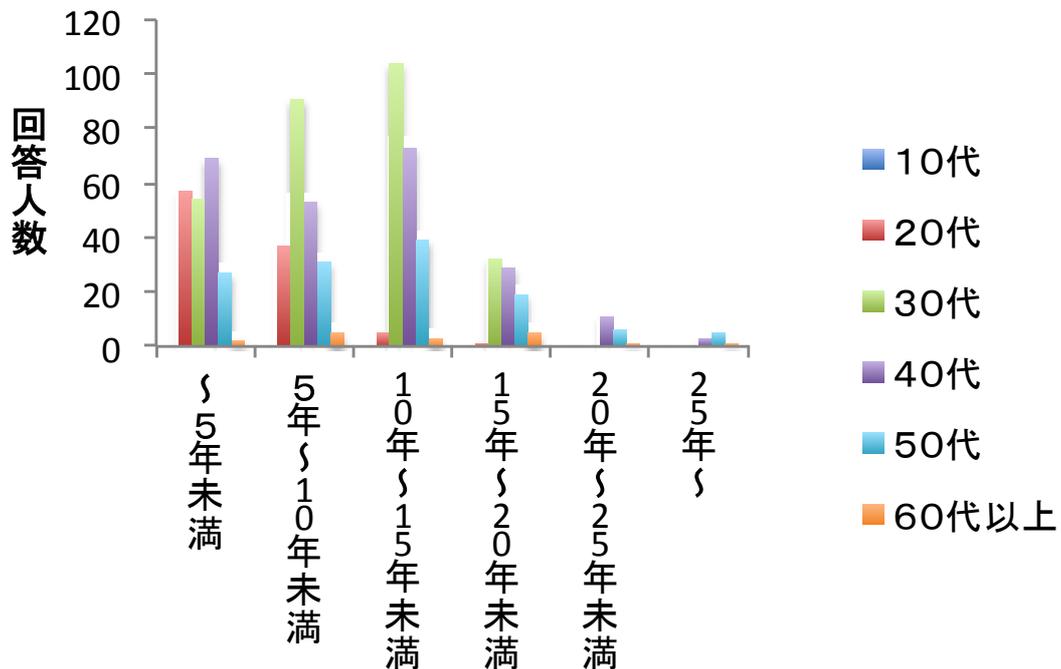


図6 年代と介護業界での経験年数を組み合わせた比較

表8 年代と介護業界での経験年数によるクロス集計

年代	経験年数(単位:人)											
	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	57	57.0%	37	37.0%	5	5.0%	1	1.0%	0	0.0%	0	0.0%
30代	54	19.2%	91	32.4%	104	37.0%	32	11.4%	0	0.0%	0	0.0%
40代	69	29.0%	53	22.3%	73	30.7%	29	12.2%	11	4.6%	3	1.3%
50代	27	21.3%	31	24.4%	39	30.7%	19	15.0%	6	4.7%	5	3.9%
60代以上	2	11.8%	5	29.4%	3	17.6%	5	29.4%	1	5.9%	1	5.9%

20代では経験年数が5年未満、60代以上では5年～10年未満の職員の割合が最も大きかった。その他の年代では、10年～15年未満の職員の割合が最も大きかった。また、介護業界での経験年数が長くなるほど、年代の高い職員の割合が大きくなる傾向が読み取れる。

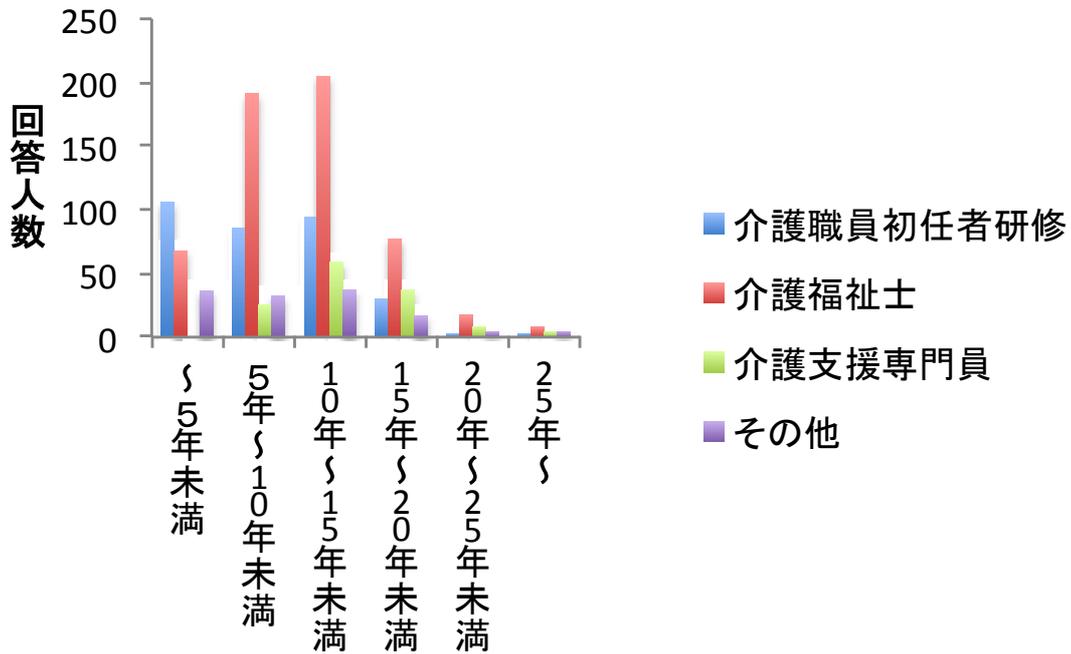


図7 所有資格と経験年数を組み合わせた比較

表9 所有資格と経験年数によるクロス集計

所有資格	経験年数(単位:人)					
	～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年～
介護職員初任者研修	106	86	94	30	3	1
介護福祉士	68	191	205	77	18	8
介護支援専門員	0	25	59	37	8	4
その他	36	32	37	17	4	4

介護業界での経験年数が5年未満の者では、介護職員初任者研修の有資格者が最も多かった。5年～10年未満では介護福祉士の人数が最も多くなり、10年～20年未満にかけては、介護支援専門員の割合が増加している。

2) 前職についての調査結果 (Q5.~Q11.)

介護職員の前職についての調査結果を、図8・9および表10・12に示す。

※ 複数選択式の質問項目を除き、各選択肢の回答割合を算出した

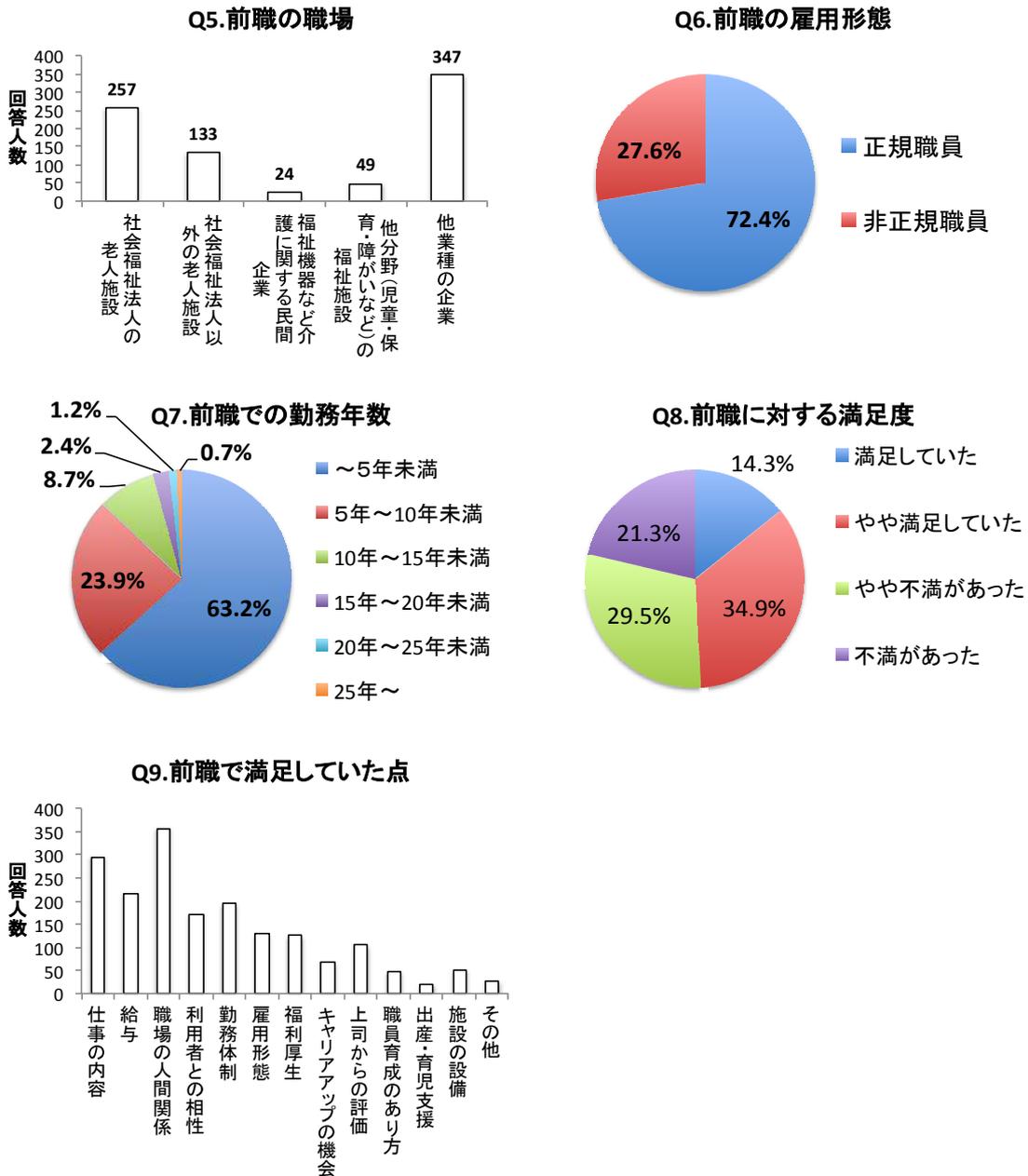


図8 介護職員の前職についての調査結果 (Q5.~Q9.)

表 10 介護職員の前職についての調査結果 (Q5. ~Q9.)

質問項目	調査結果(単位:人)	回答割合	
Q5.どのような職場で勤務していましたか。	社会福祉法人の老人施設	257	31.7%
	社会福祉法人以外の老人施設	133	16.4%
	福祉機器など介護に関する民間企業	24	3.0%
	他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	49	6.0%
	他業種の企業	347	42.8%
Q6.その職場での雇用形態を教えてください。	正規職員	550	72.4%
	非正規職員	210	27.6%
Q7.その職場での勤務年数を教えてください。	～5年未満	481	63.2%
	5年～10年未満	182	23.9%
	10年～15年未満	66	8.7%
	15年～20年未満	18	2.4%
	20年～25年未満	9	1.2%
	25年～	5	0.7%
	(平均年数:4.8年)		
Q8.その職場に対する満足度を教えてください。	満足していた	107	14.3%
	やや満足していた	262	34.9%
	やや不満があった	221	29.5%
	不満があった	160	21.3%
Q9.その職場で満足していた点を教えてください。	仕事の内容	296	
	給与	217	
	職場の人間関係	356	
	利用者との相性	172	
	勤務体制	194	
	雇用形態	128	
	福利厚生	125	
	キャリアアップの機会	67	
	上司からの評価	104	
	職員育成のあり方	48	
	出産・育児支援	21	
	施設の設備	52	
	その他	27	

前職では社会福祉法人の老人施設、または他業種の企業に勤務していた職員が多く、正規職員の割合が大きかった。勤務年数の平均は約 4.8 年で、5 年未満に該当する者が半数以上であった。職場に対する満足度については、「満足していた」「やや満足していた」と回答した者が 369 名 (49.2%)、「やや不満があった」「不満があった」と回答した者が 381 名 (50.8%) であり、前職に不満を感

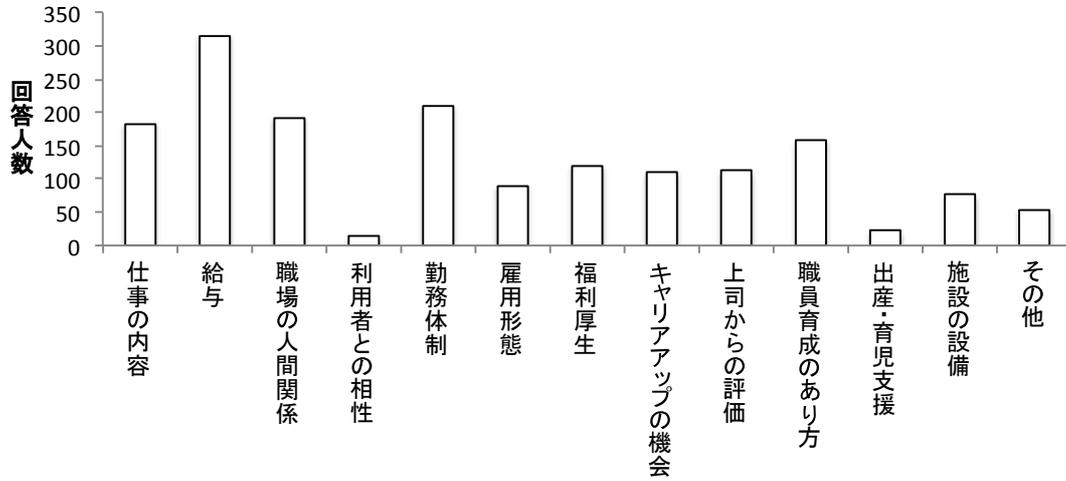
じていた職員がやや多い。また、職場で満足していた点として「職場の人間関係」「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

また、**Q5.**(どのような職場で勤務していましたか。)で「他業種」と回答した者の内訳を表 11 に示す。

表 11 他業種の内訳

他業種	回答人数
販売従事者	79
サービス職業従事者	74
生産工程従事	44
専門的・技術的職業従事者	42
事務従事者	30
輸送・機械運転従事	12
運搬・清掃・包装等従事	11
建設・採掘従事	9
分類不能の職	6
管理的職業従事者	5
保安職業従事	3
農林漁業従事	1

Q10.前職で不満があった点



Q11.前職の退職理由

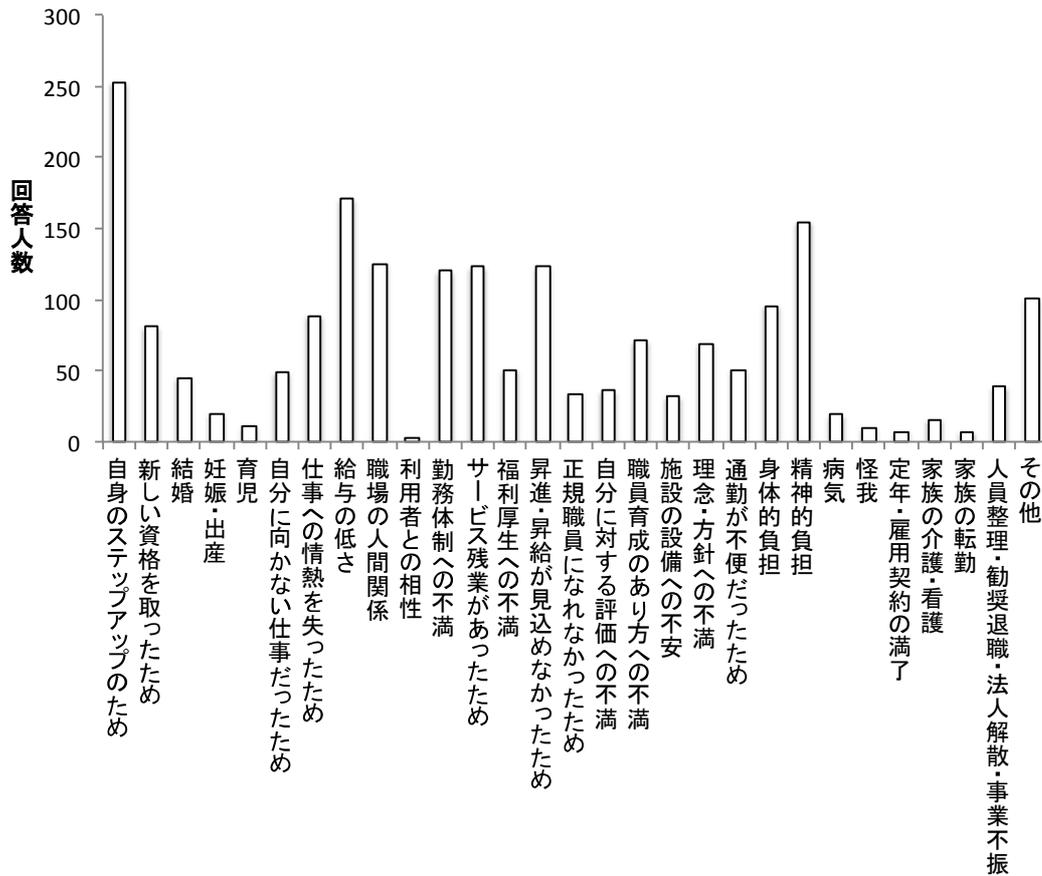


図9 介護職員の前職についての調査結果 (Q10. ~Q11.)

表 12 介護職員の前職についての調査結果 (Q10. ~Q11.)

質問項目	調査結果(単位:人)	
Q10.その職場で不満があった点を教えてください。	仕事の内容	184
	給与	316
	職場の人間関係	193
	利用者との相性	14
	勤務体制	210
	雇用形態	90
	福利厚生	120
	キャリアアップの機会	111
	上司からの評価	112
	職員育成のあり方	160
	出産・育児支援	22
	施設の設備	76
	その他	54
	Q11.その職場を退職した理由として、当てはまるものを教えてください。	自身のステップアップのため
新しい資格を取ったため		81
結婚		45
妊娠・出産		20
育児		11
自分に向かない仕事だったため		49
仕事への情熱を失ったため		89
給与の低さ		171
職場の人間関係		125
利用者との相性		3
勤務体制への不満		120
サービス残業があったため		123
福利厚生への不満		51
昇進・昇給が見込めなかったため		123
正規職員になれなかったため		34
自分に対する評価への不満		36
職員育成のあり方への不満		71
施設の設備への不安		32
理念・方針への不満		69
通勤が不便だったため		50
身体的負担		96
精神的負担		155
病気		19
怪我		10
定年・雇用契約の満了		7
家族の介護・看護		16
家族の転勤		7
人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振		39
その他	101	

職場で不満があった点については、「給与」「勤務体制」を挙げる者が多かった。また、退職の理由として多く挙げられたのは「自身のステップアップのため」「給与の低さ」「精神的負担」の3項目であった。

Q11. で「その他」を選択した者の回答内容（自由記述）については、以下の6カテゴリーに分類した。分類の結果を表13に示す。

表13 Q11. の「その他」に関する分類結果

カテゴリー	回答例	回答人数
勤務先の業績悪化・倒産	会社がつぶれたため	12
家庭の事情	家族の病気により仕事に集中できなくなったため	11
希望する職種・業種への転職	次にやってみたい仕事を見つけた	11
通勤の不便さ・困難さ	引っ越しのため通勤できなくなったため	7
身体的不調	体力的に無理が生じ、入院等したため	3

Q5. どのような職場で勤務していましたか。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

前職の職場に関わらず、女性職員の人数の方が多かった。特に介護に関する民間企業に勤めていた者では、女性の割合が大きかった。他業種の企業に勤めていた者では、男性職員と女性職員の人数がほぼ同数であった。

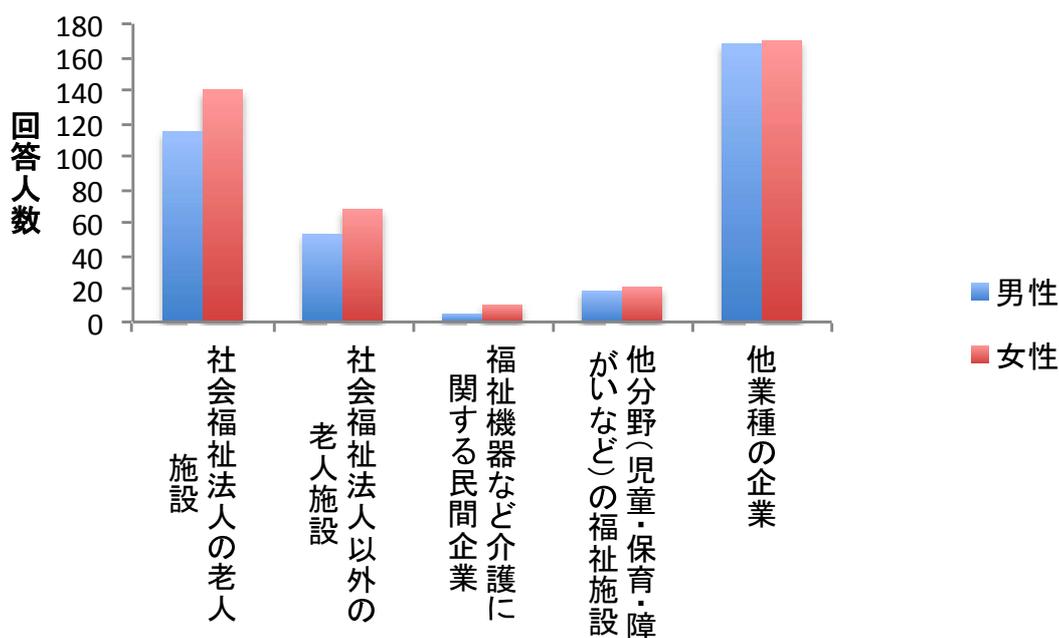


図 10 男女別の比較（前職の職場）

表 14 性別とのクロス集計（前職の職場）

単位:人

前職の職場	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	115	45.1%	140	54.9%
社会福祉法人以外の老人施設	53	43.8%	68	56.2%
福祉機器など介護に関する民間企業	5	33.3%	10	66.7%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	19	47.5%	21	52.5%
他業種の企業	168	49.7%	170	50.3%

社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設、他分野の福祉施設に勤めていた者では、30代職員の割合が最も大きかった。介護に関する民間企業、他業種の企業に勤めていた者では、40代職員の割合が最も大きかった。

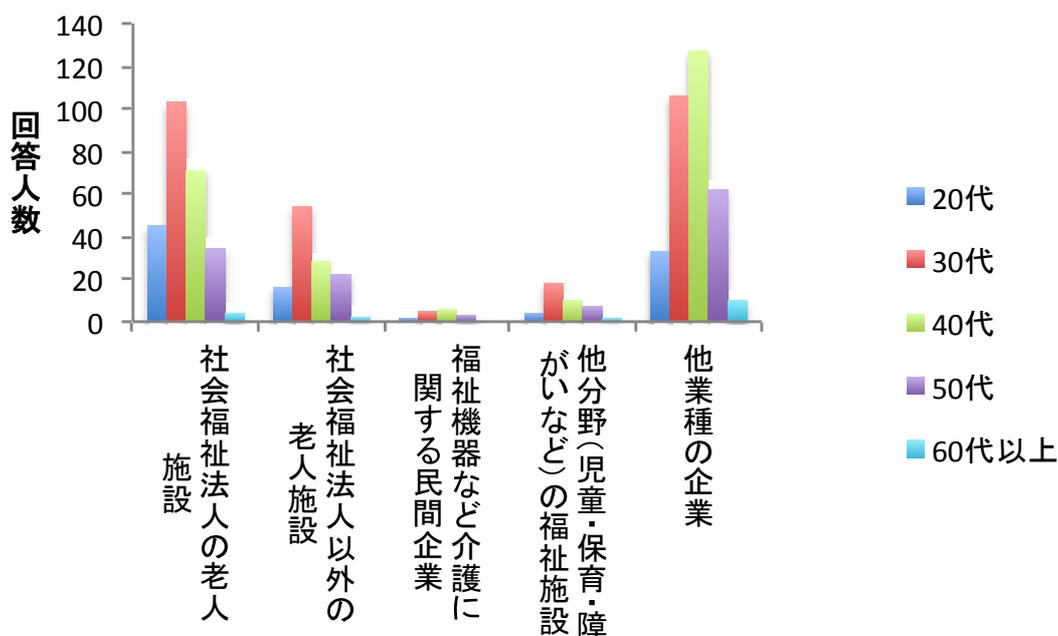


図 11 年代別の比較（前職の職場）

表 15 年代とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	20代		30代		40代		50代		60代以上	
社会福祉法人の老人施設	45	17.5%	103	40.1%	71	27.6%	34	13.2%	4	1.6%
社会福祉法人以外の老人施設	16	13.1%	54	44.3%	28	23.0%	22	18.0%	2	1.6%
福祉機器など介護に関する民間企業	1	6.7%	5	33.3%	6	40.0%	3	20.0%	0	0.0%
他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	4	10.0%	18	45.0%	10	25.0%	7	17.5%	1	2.5%
他業種の企業	33	9.8%	106	31.4%	127	37.6%	62	18.3%	10	3.0%

社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設、他分野の福祉施設に勤めていた者では、経験年数が10年～15年未満の職員の割合が最も大きかった。介護に関する民間企業に勤めていた者では経験年数が5年～10年未満、他業種の企業に勤めていた者では経験年数が5年未満の職員の割合が最も大きかった。

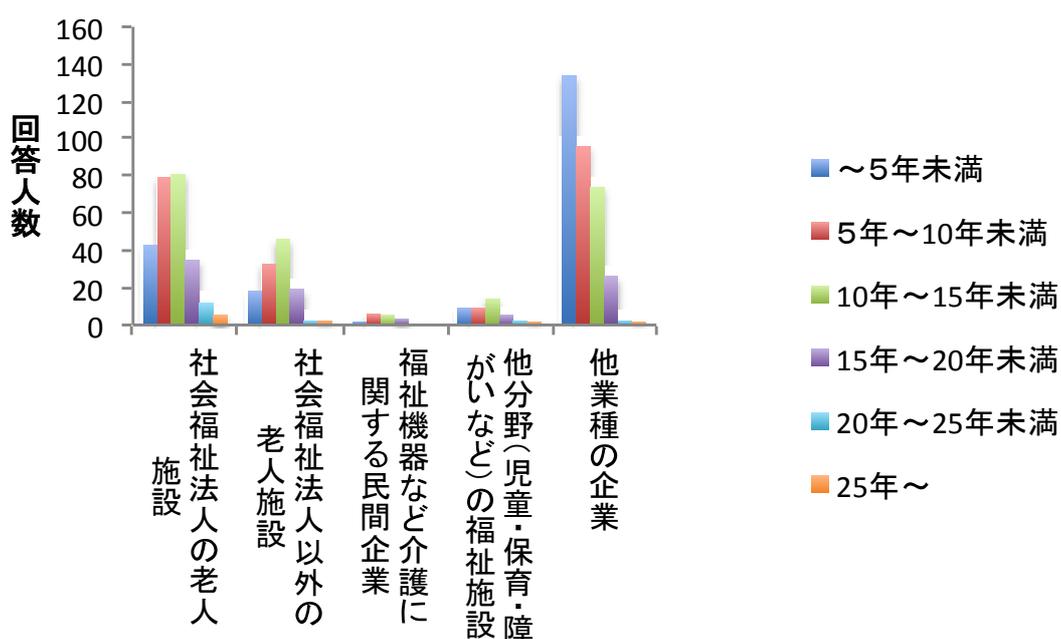


図 12 介護業界での経験年数別の比較（前職の職場）

表 16 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	~5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
社会福祉法人の老人施設	43	16.9%	79	31.0%	81	31.8%	35	13.7%	12	4.7%	5	2.0%
社会福祉法人以外の老人施設	18	15.0%	33	27.5%	46	38.3%	19	15.8%	2	1.7%	2	1.7%
福祉機器など介護に関する民間企業	1	6.7%	6	40.0%	5	33.3%	3	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	9	22.5%	9	22.5%	14	35.0%	5	12.5%	2	5.0%	1	2.5%
他業種の企業	134	40.2%	96	28.8%	74	22.2%	26	7.8%	2	0.6%	1	0.3%

所有資格別の比較では、前職の職場についての回答分布に顕著な違いはみられなかった。

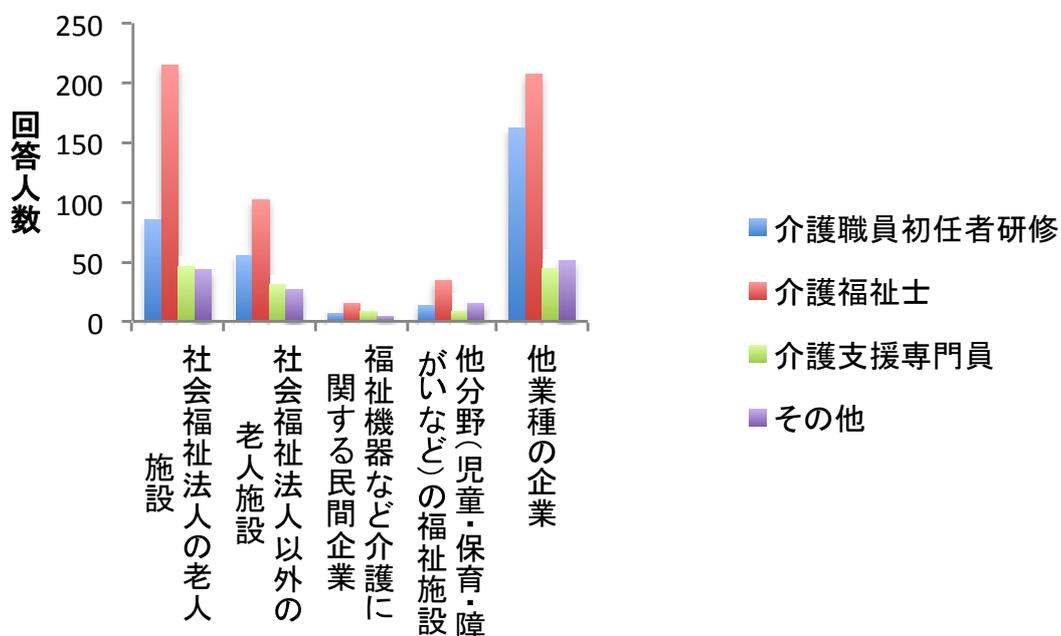


図 13 所有資格別の比較（前職の職場）

表 17 所有資格とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
社会福祉法人の老人施設	85	215	46	43
社会福祉法人以外の老人施設	55	102	31	27
福祉機器など介護に関する民間企業	7	15	8	4
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	13	34	8	15
他業種の企業	162	207	44	51

② 前職の雇用形態（Q6.）とのクロス集計

職場に関わらず、前職では正規職員として勤めていた者が多かった。特に、介護に関する民間企業では正規職員の割合が大きく、他業種の企業では非正規職員の割合が大きかった。

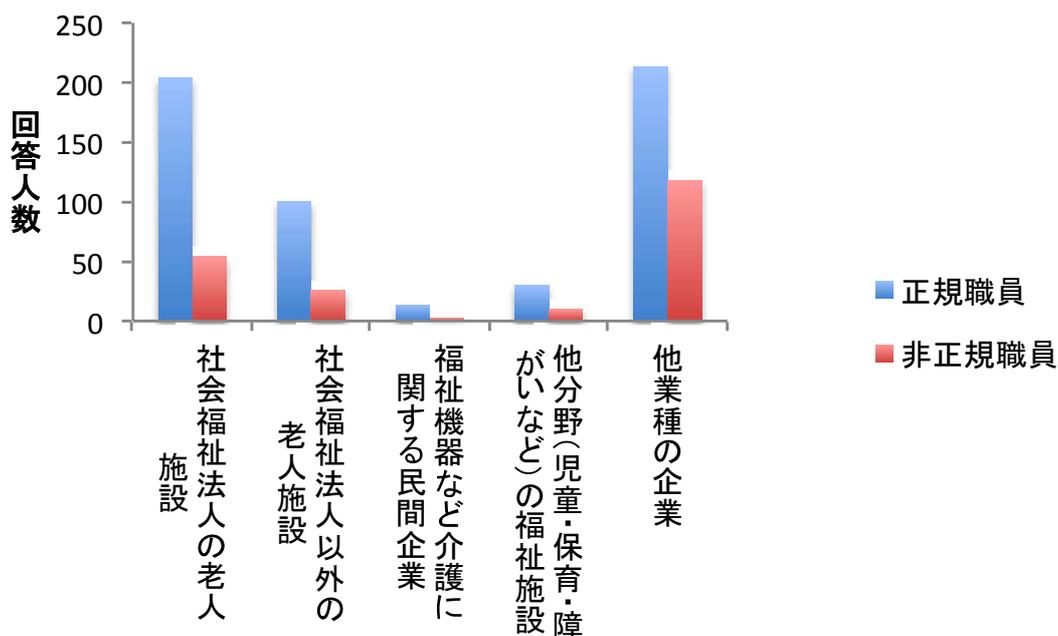


図 14 前職の雇用形態別の比較（前職の職場）

表 18 前職の雇用形態とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	正規職員		非正規職員（パート・契約・派遣など）	
	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	204	79.1%	54	20.9%
社会福祉法人以外の老人施設	100	79.4%	26	20.6%
福祉機器など介護に関する民間企業	13	86.7%	2	13.3%
他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	30	75.0%	10	25.0%
他業種の企業	213	64.4%	118	35.6%

③ 前職での勤務年数（Q7.）とのクロス集計

職場に関わらず、前職での勤務年数は5年未満の者が多かった。他の職場と比べて、社会福祉法人以外の老人施設に勤めていた職員は5年未満、介護に関する民間企業に勤めていた職員は5年～10年未満、他分野の福祉施設に勤めていた職員は10年～15年未満の者の割合が大きかった。勤務年数が15年以上の職員については、他業種の企業で最も割合が大きかった。

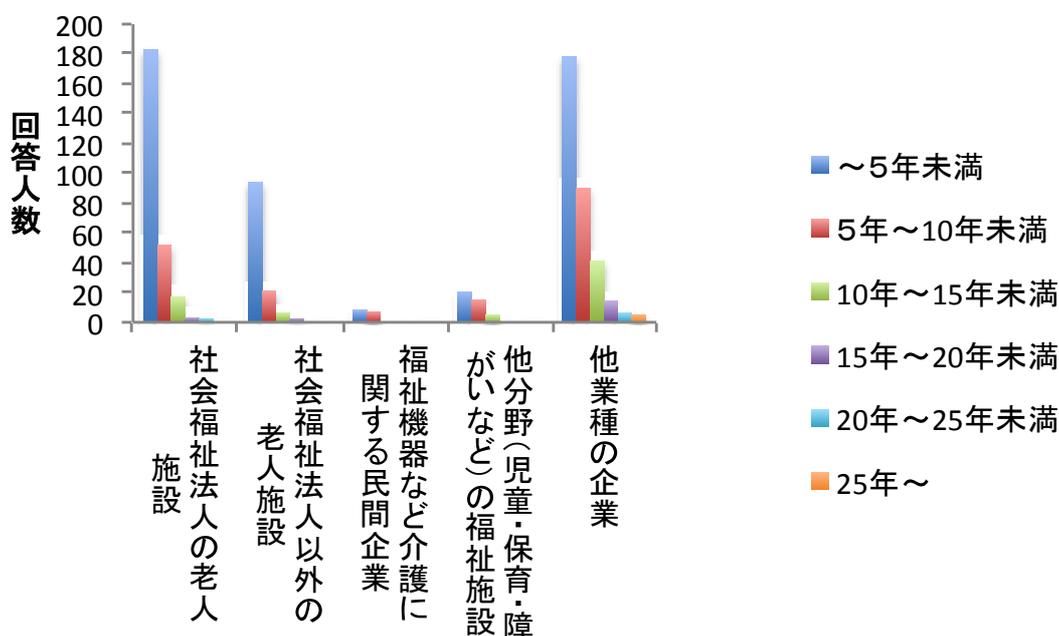


図 15 前職での勤務年数別の比較（前職の職場）

表 19 前職での勤務年数とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
社会福祉法人の老人施設	183	71.2%	52	20.2%	17	6.6%	3	1.2%	2	0.8%	0	0.0%
社会福祉法人以外の老人施設	94	77.0%	21	17.2%	6	4.9%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
福祉機器など介護に関する民間企業	8	53.3%	7	46.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	20	50.0%	15	37.5%	5	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他業種の企業	178	53.3%	90	26.9%	41	12.3%	14	4.2%	6	1.8%	5	1.5%

④ 前職に対する満足度（Q8.）とのクロス集計

介護に関する民間企業に勤めていた職員は、前職に「やや不満があった」と回答した者の割合が最も大きかった。それ以外の職場に勤めていた職員は、いずれも「やや満足していた」と回答した者の割合が最も大きかった。他の職場と比べて、介護に関する民間企業に勤めていた職員は「やや不満があった」、「不満があった」、他分野の福祉施設に勤めていた職員は「やや満足していた」、他業種の企業に勤めていた職員は「満足していた」と回答した者の割合が大きかった。

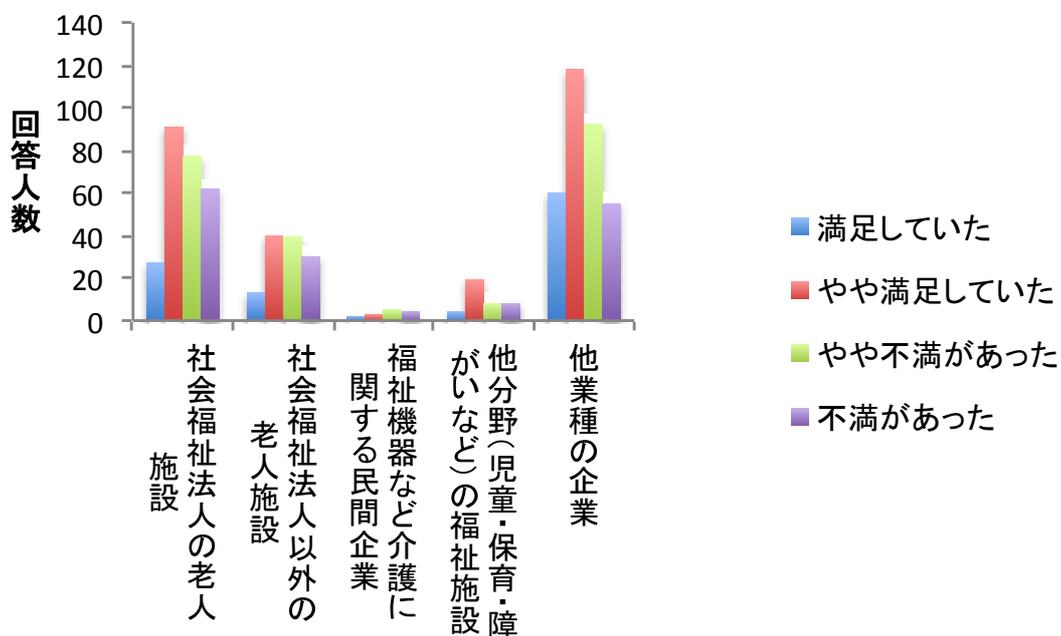


図 16 前職に対する満足度別の比較（前職の職場）

表 20 前職に対する満足度とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の職場	満足していた		やや満足していた		やや不満があった		不満があった	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	27	10.5%	91	35.4%	77	30.0%	62	24.1%
社会福祉法人以外の老人施設	13	10.7%	40	32.8%	39	32.0%	30	24.6%
福祉機器など介護に関する民間企業	2	14.3%	3	21.4%	5	35.7%	4	28.6%
他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	4	10.3%	19	48.7%	8	20.5%	8	20.5%
他業種の企業	60	18.5%	118	36.3%	92	28.3%	55	16.9%

⑤ 前職で満足していた点（Q9.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設では「利用者との相性」を、その他の職場では「給与」を挙げる者が多かった。

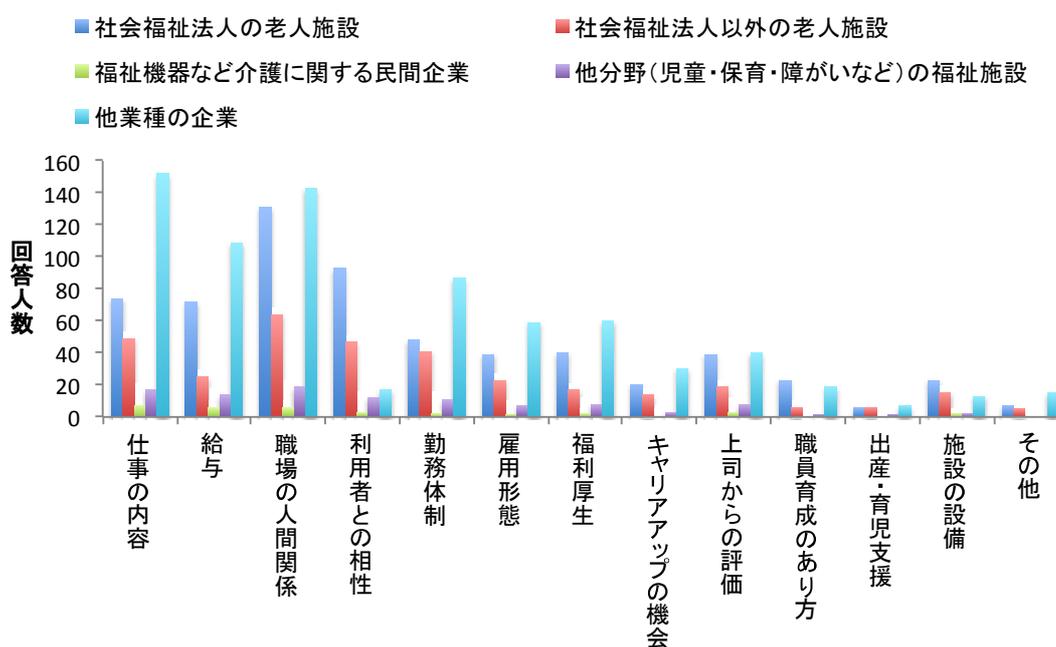


図 17 前職の職場別の比較（前職で満足していた点）

表 21 前職で満足していた点とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

満足していた点	社会福祉 法人の老人 施設	社会福祉 法人以外の 老人施設	福祉機器など 介護に関する 民間企業	他分野 (児童・保育・ 障がいなど) の福祉施設	他業種の企業
仕事の内容	74	49	7	17	152
給与	72	25	6	14	109
職場の人間関係	131	64	6	19	143
利用者との相性	93	47	3	12	17
勤務体制	48	41	2	11	87
雇用形態	39	23	1	7	59
福利厚生	40	17	2	8	60
キャリアアップの機会	20	14	0	3	30
上司からの評価	39	19	3	8	40
職員育成のあり方	23	6	0	1	19
出産・育児支援	6	6	0	1	7
施設の設備	23	15	2	2	13
その他	7	5	0	0	15

⑥ 前職で不満があった点（Q10.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず「給与」、「勤務体制」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、社会福祉法人以外の老人施設、他分野の福祉施設、他業種の企業では「職場の人間関係」を、社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

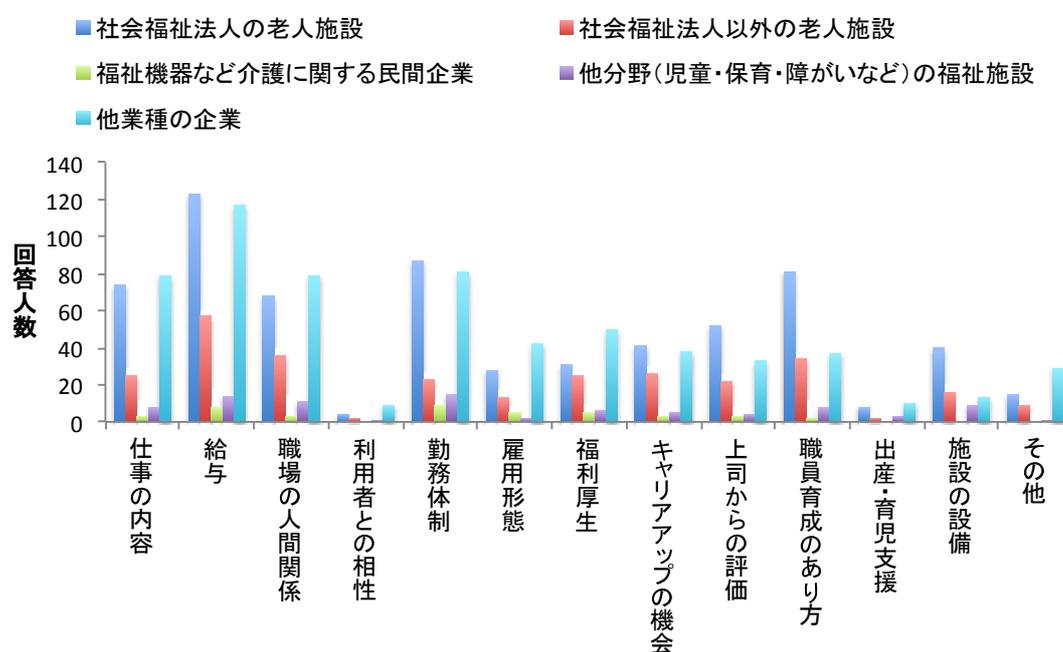


図 18 前職の職場別の比較（前職で不満があった点）

表 22 前職で不満があった点とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

不満があった点	社会福祉 法人の老人 施設	社会福祉 法人以外の 老人施設	福祉機器など 介護に関する 民間企業	他分野 (児童・保育・ 障がいなど) の福祉施設	他業種の企業
仕事の内容	74	25	3	8	79
給与	123	57	8	14	117
職場の人間関係	68	36	3	11	79
利用者との相性	4	2	0	1	9
勤務体制	87	23	9	15	81
雇用形態	28	13	5	2	42
福利厚生	31	25	5	6	50
キャリアアップの機会	41	26	3	5	38
上司からの評価	52	22	3	4	33
職員育成のあり方	81	34	2	8	37
出産・育児支援	8	2	0	3	10
施設の設備	40	16	0	9	13
その他	15	9	0	1	29

⑦ 前職の退職理由 (Q11.) とのクロス集計

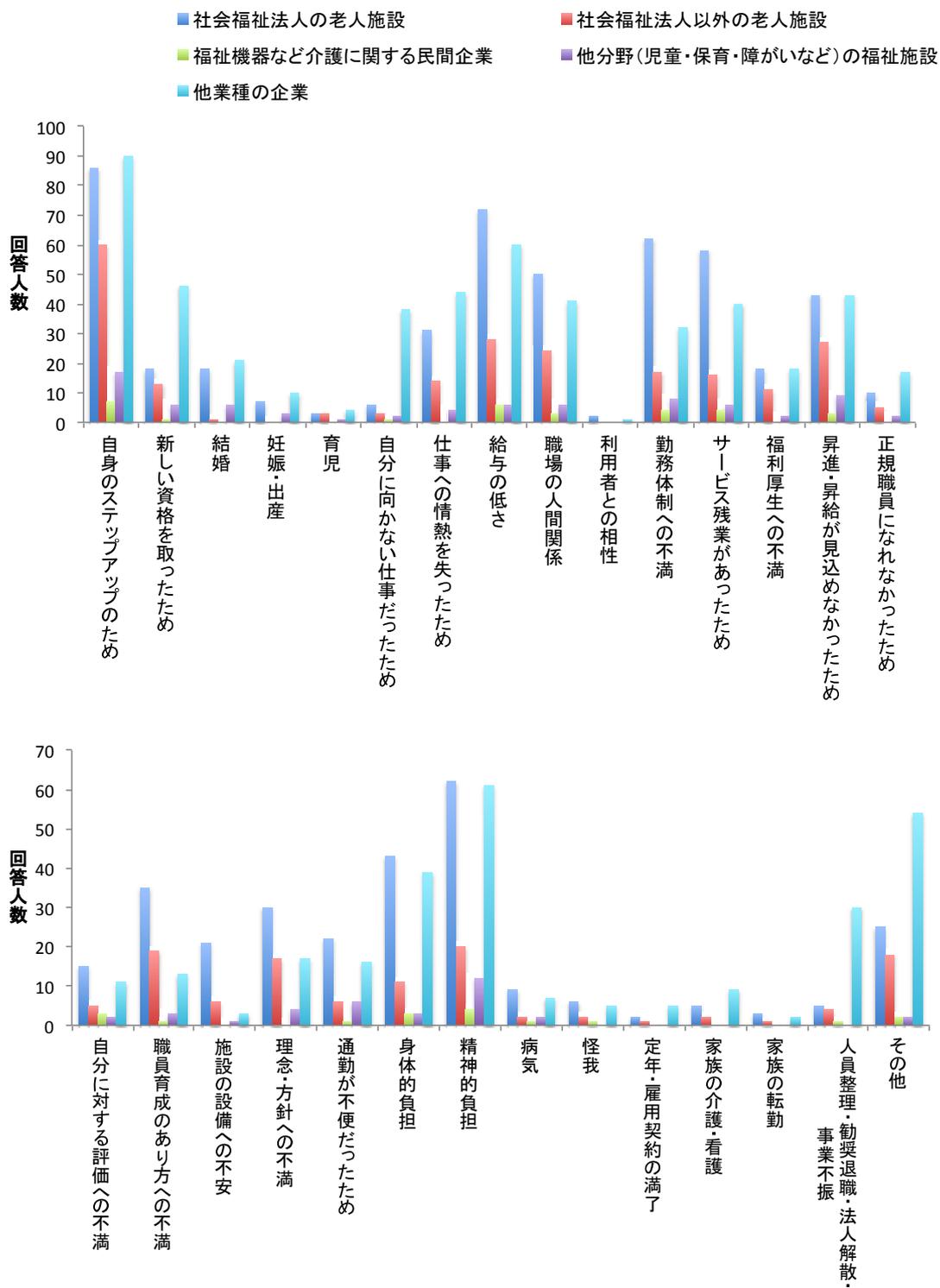


図 19 前職の職場別の比較 (前職の退職理由)

表 23 前職の退職理由とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

前職の退職理由	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	他業種の企業
自身のステップアップのため	86	60	7	17	90
新しい資格を取ったため	18	13	1	6	46
結婚	18	1	0	6	21
妊娠・出産	7	0	0	3	10
育児	3	3	0	1	4
自分に向かない仕事だったため	6	3	1	2	38
仕事への情熱を失ったため	31	14	0	4	44
給与の低さ	72	28	6	6	60
職場の人間関係	50	24	3	6	41
利用者との相性	2	0	0	0	1
勤務体制への不満	62	17	4	8	32
サービス残業があったため	58	16	4	6	40
福利厚生への不満	18	11	0	2	18
昇進・昇給が見込めなかったため	43	27	3	9	43
正規職員になれなかったため	10	5	0	2	17
自分に対する評価への不満	15	5	3	2	11
職員育成のあり方への不満	35	19	1	3	13
施設の設備への不安	21	6	0	1	3
理念・方針への不満	30	17	0	4	17
通勤が不便だったため	22	6	1	6	16
身体的負担	43	11	3	3	39
精神的負担	62	20	4	12	61
病気	9	2	1	2	7
怪我	6	2	1	0	5
定年・雇用契約の満了	2	1	0	0	5
家族の介護・看護	5	2	0	0	9
家族の転勤	3	1	0	0	2
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振	5	4	1	0	30
その他	25	18	2	2	54

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。また、社会福祉法人以外の老人施設、他分野の福祉施設では「昇進・昇給が見込めなかったため」との理由を挙げる者が多かった。

⑧ 現職の雇用形態（Q12.）とのクロス集計

前職の職場に関わらず正規職員の割合が大きいが、特に社会福祉法人以外の老人施設では正規職員の割合が大きかった。福祉機器など介護に関する民間企業では、最も非正規職員の割合が大きかった。

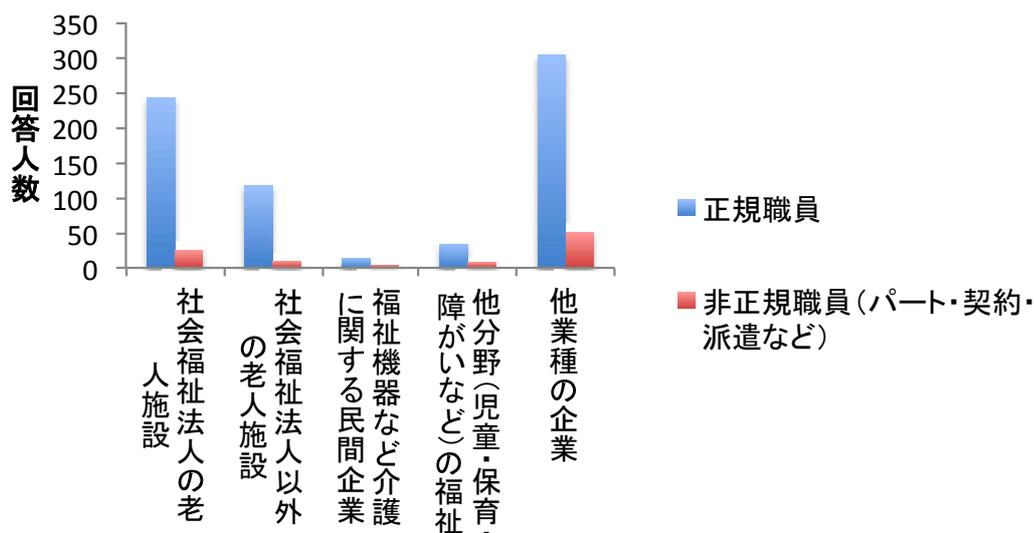


図 20 前職の職場別の比較（現職の雇用形態）

表 24 現職の雇用形態とのクロス集計（前職の職場）

単位:人

前職の職場	正規職員		非正規職員 (パート・契約・派遣など)	
	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	242	90.6%	25	9.4%
社会福祉法人以外の老人施設	117	92.1%	10	7.9%
福祉機器など介護に関する民間企業	13	81.3%	3	18.8%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	34	82.9%	7	17.1%
他業種の企業	303	85.8%	50	14.2%

⑨ 現職での勤務年数（Q13.）とのクロス集計

前職の職場に関わらず、現職での勤務年数は5年未満の者が多かった。特に社会福祉法人以外の老人施設では、5年未満の者の割合が大きかった。社会福祉法人の老人施設では5年～10年未満、他業種の企業では10年～15年未満、他分野の福祉施設では15年～20年未満の者の割合が、他の職場と比べて大きかった。

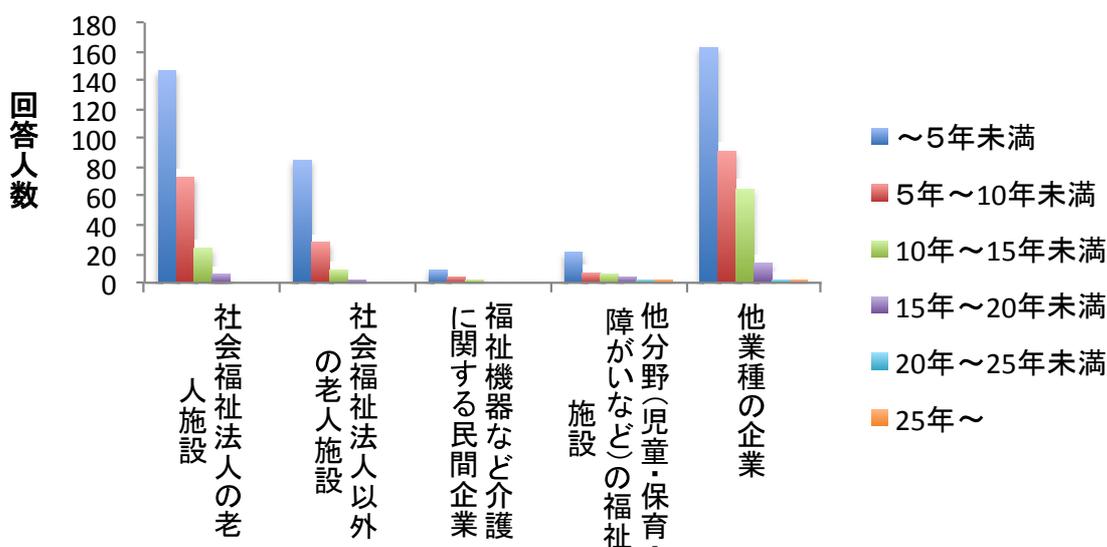


図 21 前職の職場別の比較（現職での勤務年数）

表 25 現職での勤務年数とのクロス集計（前職の職場）

単位: 人

前職の職場	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	147	58.8%	73	29.2%	24	9.6%	6	2.4%	0	0.0%	0	0.0%
社会福祉法人以外の老人施設	85	69.1%	28	22.8%	9	7.3%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
福祉機器など介護に関する民間企業	9	60.0%	4	26.7%	2	13.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	21	52.5%	7	17.5%	6	15.0%	4	10.0%	1	2.5%	1	2.5%
他業種の企業	163	48.5%	91	27.1%	65	19.3%	14	4.2%	2	0.6%	1	0.3%

⑩ 現職に対する満足度（Q14.）とのクロス集計

前職の職場に関わらず、現職に対して「やや満足している」と回答した者が多かった。社会福祉法人以外の老人施設では「満足している」と回答した者の割合が大きく、福祉機器など介護に関する民間企業では「やや満足している」、「やや不満がある」、他業種の企業では「不満がある」と回答した者の割合が、他の職場と比べて大きかった。

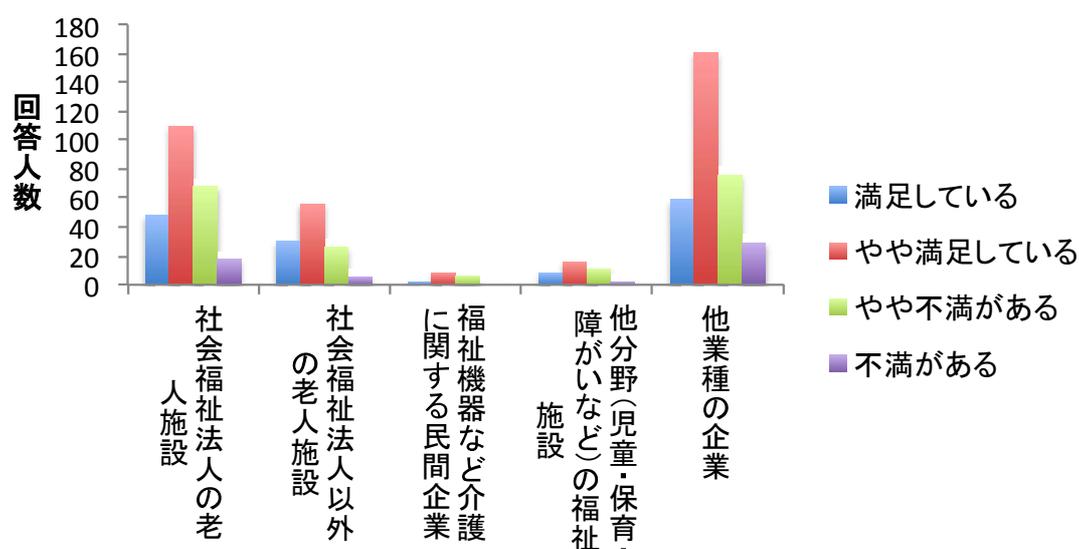


図 22 前職の職場別の比較（現職に対する満足度）

表 26 現職に対する満足度とのクロス集計（前職の職場）

単位:人

前職の職場	満足している		やや満足している		やや不満がある		不満がある	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社会福祉法人の老人施設	48	19.7%	110	45.1%	68	27.9%	18	7.4%
社会福祉法人以外の老人施設	30	25.6%	56	47.9%	26	22.2%	5	4.3%
福祉機器など介護に関する民間企業	1	6.7%	8	53.3%	6	40.0%	0	0.0%
他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	8	22.2%	16	44.4%	11	30.6%	1	2.8%
他業種の企業	59	18.2%	161	49.5%	76	23.4%	29	8.9%

⑪ 現職で満足している点（Q15.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず、「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」に満足している者が多かった。社会福祉法人の老人施設では「給与」、福祉機器など介護に関する民間企業では「福利厚生」を満足している点として挙げる者の割合が大きかった。

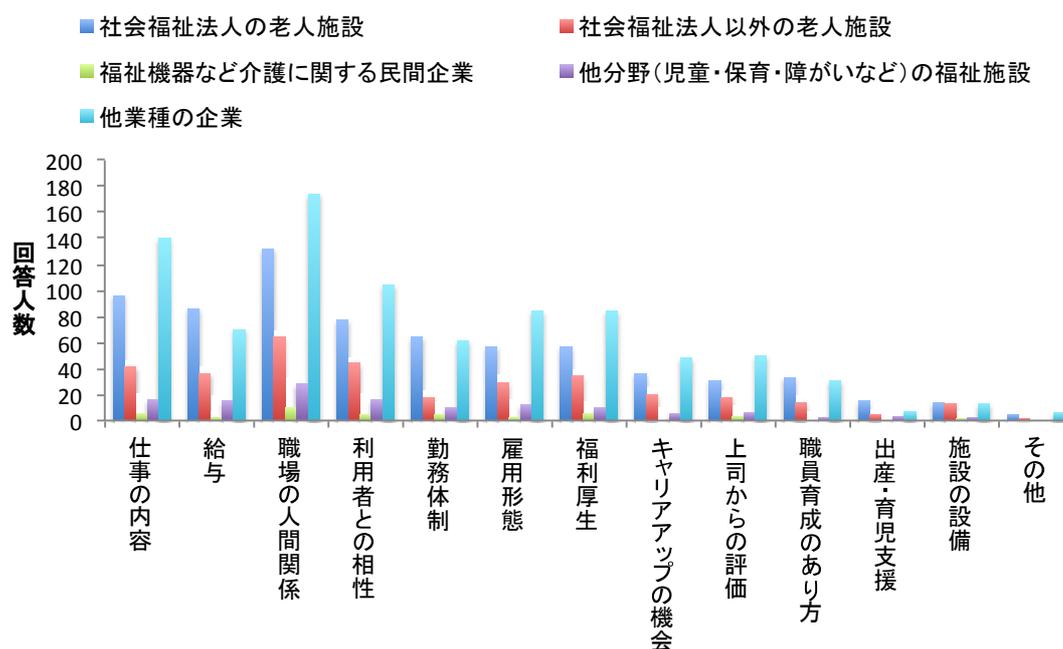


図 23 前職の職場別の比較（現職で満足している点）

表 27 現職で満足している点とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

満足している点	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	他業種の企業
仕事の内容	96	41	5	16	140
給与	86	36	2	15	70
職場の人間関係	132	64	10	28	174
利用者との相性	77	44	4	16	104
勤務体制	64	18	4	10	61
雇用形態	57	29	2	12	84
福利厚生	57	34	5	10	84
キャリアアップの機会	36	20	0	5	48
上司からの評価	31	18	3	6	50
職員育成のあり方	33	14	0	2	31
出産・育児支援	15	4	0	3	7
施設の設備	14	13	1	2	13
その他	4	1	0	0	6

⑫ 現職で不満がある点（Q16.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず、「給与」、「勤務体制」、「職員育成のあり方」、「施設の設備」を現職で不満がある点として挙げる者が多かった。

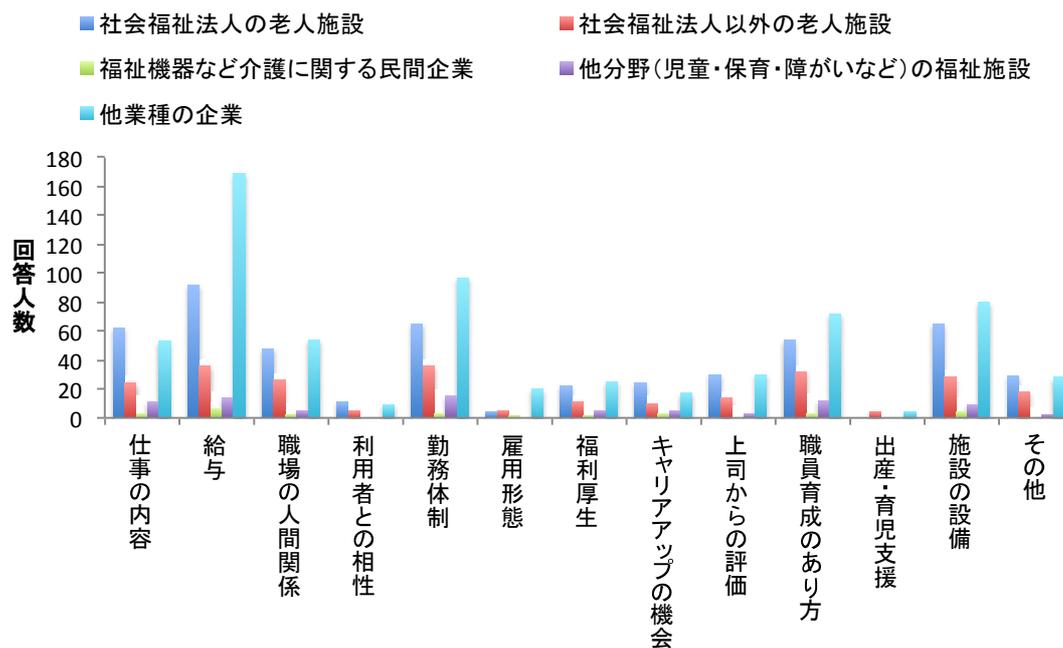


図 24 前職の職場別の比較（現職で不満がある点）

表 28 現職で不満がある点とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

不満がある点	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	他業種の企業
仕事の内容	62	24	3	11	53
給与	92	36	6	14	169
職場の人間関係	48	26	2	5	54
利用者との相性	11	5	0	0	9
勤務体制	65	36	3	15	97
雇用形態	4	5	1	0	20
福利厚生	22	11	1	5	25
キャリアアップの機会	24	10	3	5	17
上司からの評価	30	14	0	3	30
職員育成のあり方	54	32	3	12	72
出産・育児支援	0	4	0	0	4
施設の設備	65	28	4	9	80
その他	29	18	0	2	28

⑬ 現職の就職理由（Q17.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず、「自身のステップアップにつながると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設では「正規職員として採用されたため」、福祉機器など介護に関する民間企業、他業種の企業では「やりたい職種・仕事内容だったため」との理由を挙げる者が多かった。他分野の福祉施設では、「資格を活かせると思ったため」との回答が多くみられた。

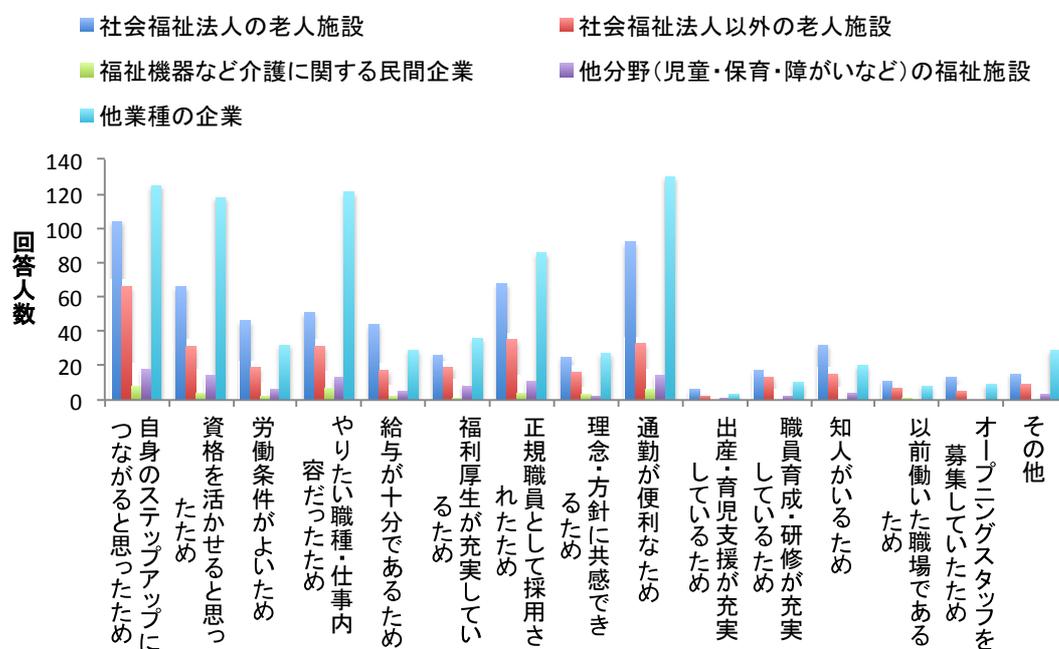


図 25 前職の職場別の比較（現職の就職理由）

表 29 現職の就職理由とのクロス集計（前職の職場）

単位：人

現職の就職理由	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設	他業種の企業
自身のステップアップにつながると思ったため	104	66	8	18	125
資格を活かせると思ったため	66	31	4	14	118
労働条件がよいため	46	19	2	6	32
やりたい職種・仕事内容だったため	51	31	7	13	121
給与が十分であるため	44	17	2	5	29
福利厚生が充実しているため	26	19	1	8	36
正規職員として採用されたため	68	35	4	11	86
理念・方針に共感できるため	25	16	3	2	27
通勤が便利のため	92	33	6	14	130
出産・育児支援が充実しているため	6	2	0	1	3
職員育成・研修が充実しているため	17	13	0	2	10
知人がいるため	32	15	0	4	20
以前働いた職場であるため	11	7	1	0	8
オープニングスタッフを募集していたため	13	5	0	0	9
その他	15	9	0	3	29

⑭ 求人情報の取得先（Q18.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、求人情報の取得先として挙げる者が多かった上位3項目を、職場別に示したものである。前職の職場に関わらず、「ハローワーク」、「家族・知人の紹介」、「その他」を挙げる者が多かった。

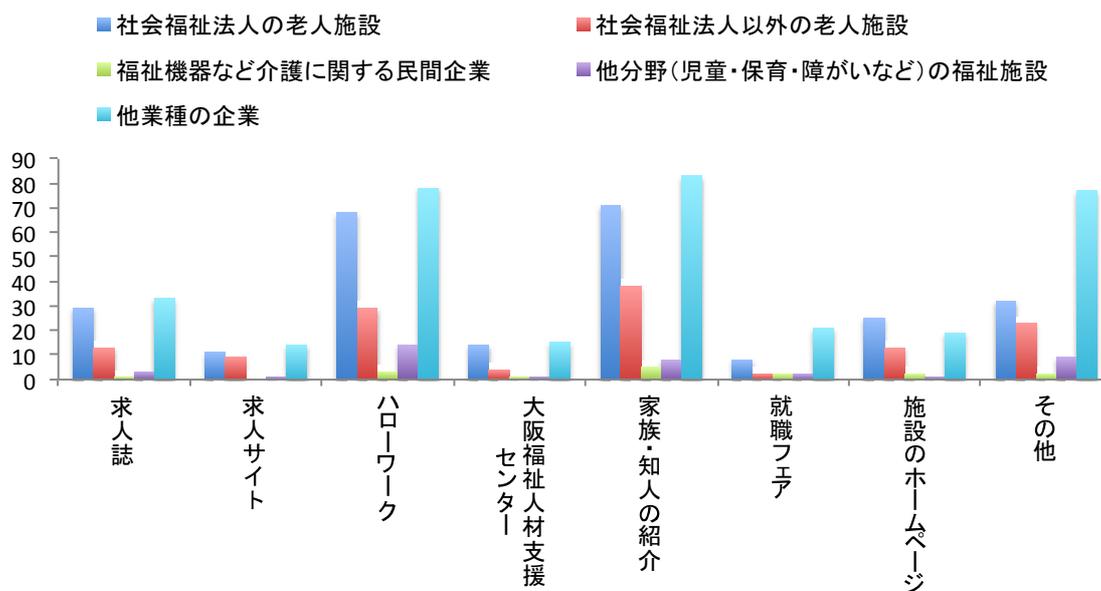


図 26 前職の職場別の比較（求人情報の取得先）

表 30 求人情報の取得先とのクロス集計（前職の職場）

単位:人

求人情報の取得先	社会福祉法人の老人施設	社会福祉法人以外の老人施設	福祉機器など介護に関する民間企業	他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設	他業種の企業
求人誌	29	13	1	3	33
求人サイト	11	9	0	1	14
ハローワーク	68	29	3	14	78
大阪福祉人材支援センター	14	4	1	1	15
家族・知人の紹介	71	38	5	8	83
就職フェア	8	2	2	2	21
施設のホームページ	25	13	2	1	19
その他	32	23	2	9	77

Q6. その職場での雇用形態を教えてください。

- ① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
正規職員は男性、非正規職員は女性の割合が大きかった。

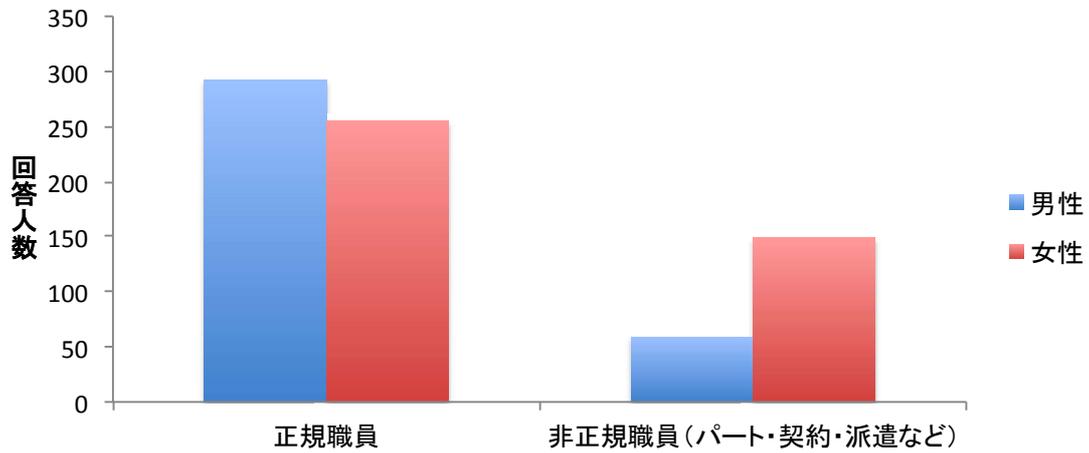


図 27 男女別の比較（前職の雇用形態）

表 31 性別とのクロス集計

単位：人

前職の雇用形態	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
正規職員	292	53.4%	255	46.6%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	59	28.4%	149	71.6%

正規職員では30代の職員が最も多く、非正規職員では40代の職員が最も多かった。

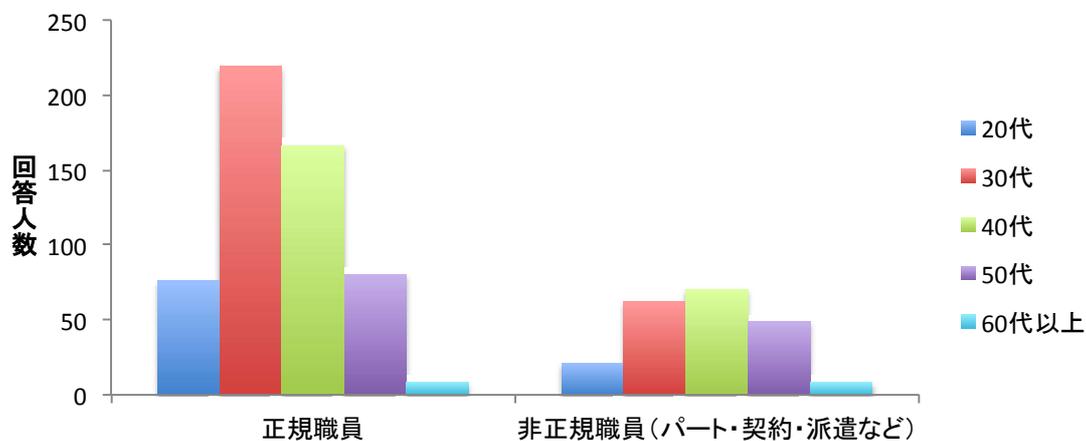


図 28 年代別の比較（前職の雇用形態）

表 32 年代とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位：人

前職の雇用形態	20代		30代		40代		50代		60代以上	
正規職員	76	13.8%	219	39.9%	166	30.2%	80	14.6%	8	1.5%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	21	10.0%	62	29.5%	70	33.3%	49	23.3%	8	3.8%

正規職員では、介護業界での経験年数が10年～15年未満の者が最も多く、非正規職員では、経験年数が5年未満の者が最も多かった。

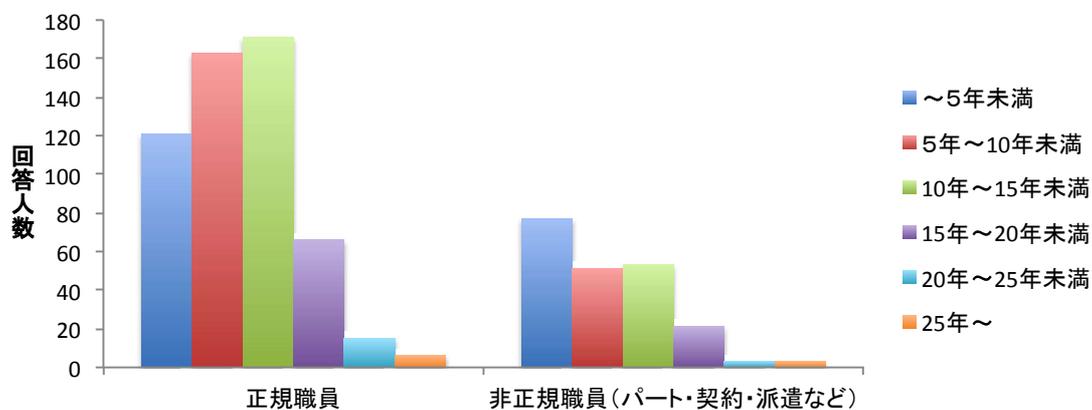


図 29 介護業界での経験年数別の比較（前職の雇用形態）

表 33 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位：人

前職の雇用形態	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正規職員	121	22.3%	163	30.1%	171	31.5%	66	12.2%	15	2.8%	6	1.1%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	77	37.0%	51	24.5%	53	25.5%	21	10.1%	3	1.4%	3	1.4%

正規職員では、介護福祉士の有資格者が突出して多かった。所有資格ごとに正規職員・非正規職員の人数を比較すると、介護職員初任者研修の有資格者では非正規職員の人数が多い。一方、介護支援専門員やその他の有資格者では、正規職員と比べて非正規職員の人数が少なかった。

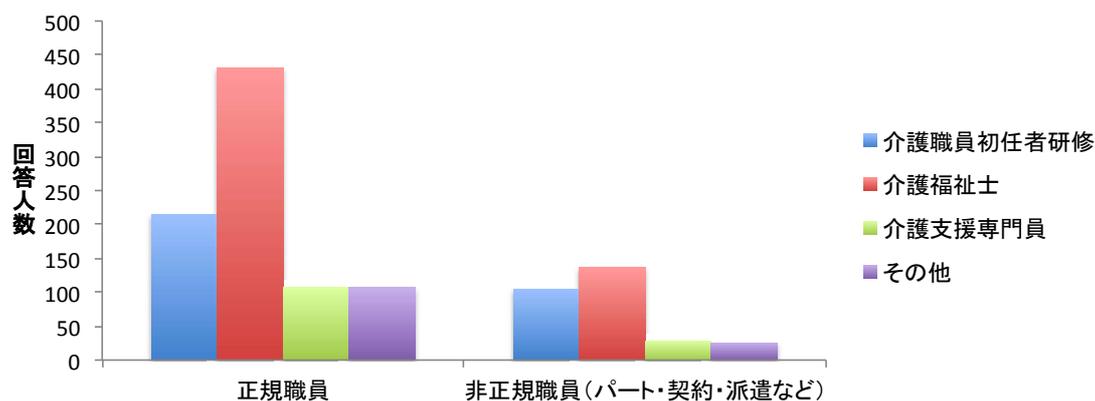


図 30 所有資格別の比較（前職の雇用形態）

表 34 所有資格とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位:人

前職の雇用形態	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
正規社員	214	431	108	107
非正規社員(パート・契約・派遣など)	104	136	27	25

② 前職で満足していた点（Q9.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の雇用形態別に示したものである。正規・非正規職員のいずれも、「仕事の内容」「職場の人間関係」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、正規職員では「給与」、非正規職員では「勤務体制」を挙げる者が多かった。

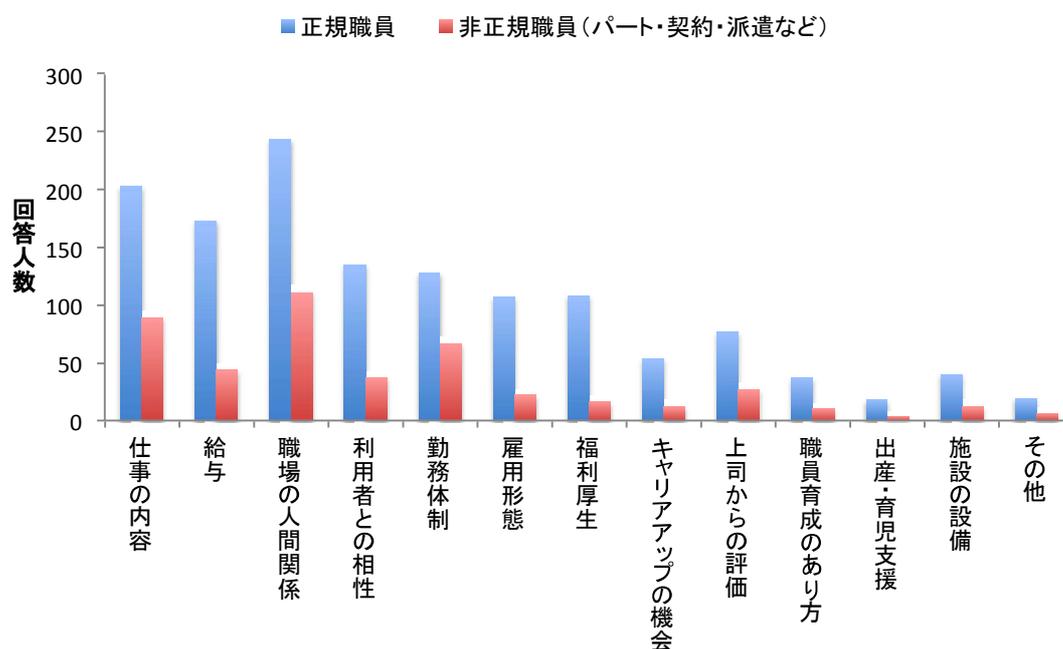


図 31 前職の雇用形態別の比較（前職で満足していた点）

表 35 前職の満足していた点とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位：人

満足していた点	正規職員	非正規職員 (パート・契約・ 派遣など)
仕事の内容	203	89
給与	173	44
職場の人間関係	244	111
利用者との相性	135	37
勤務体制	128	66
雇用形態	107	22
福利厚生	108	16
キャリアアップの機会	53	12
上司からの評価	77	27
職員育成のあり方	37	10
出産・育児支援	18	3
施設の設備	40	12
その他	19	6

③ 前職で不満があった点（Q10.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の雇用形態別に示したものである。正規・非正規職員のいずれも、「給与」「勤務体制」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、正規職員では「職場の人間関係」、非正規職員では「仕事の内容」「雇用形態」を挙げる者が多かった。

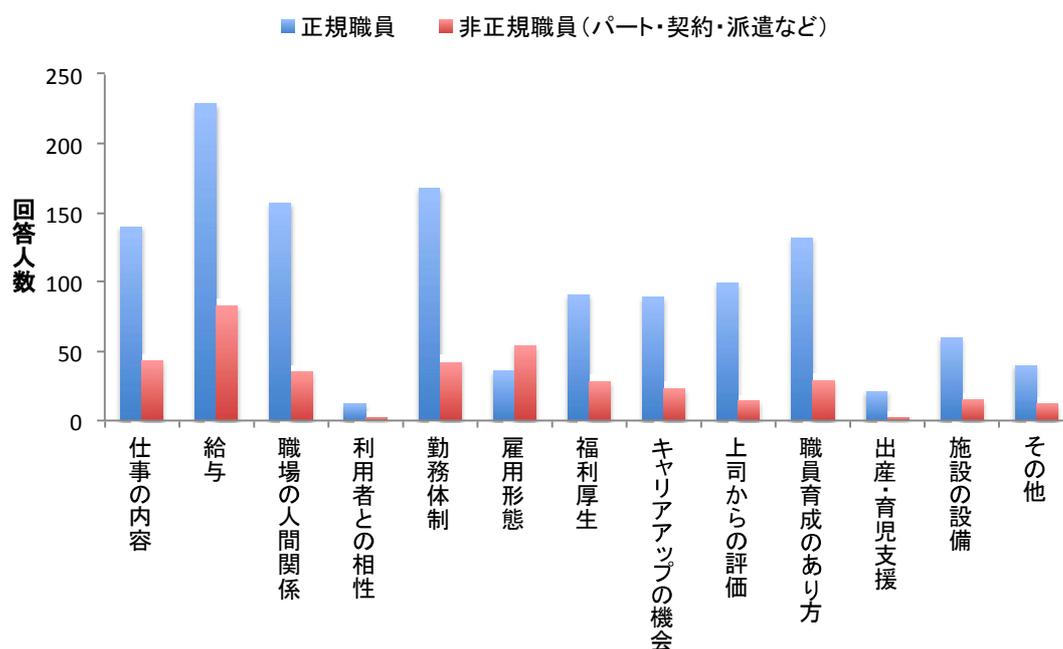


図 32 前職の雇用形態別の比較（前職で不満があった点）

表 36 前職で不満があった点とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位：人

不満があった点	正規職員	非正規職員 (パート・契約・ 派遣など)
仕事の内容	140	43
給与	229	83
職場の人間関係	157	35
利用者との相性	12	2
勤務体制	168	42
雇用形態	36	54
福利厚生	91	28
キャリアアップの機会	89	23
上司からの評価	99	14
職員育成のあり方	132	29
出産・育児支援	21	2
施設の設備	60	15
その他	40	12

④ 前職の退職理由（Q11.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の雇用形態別に示したものである。正規・非正規職員のいずれも、「自身のステップアップのため」「給与の低さ」といった理由を挙げる者が多かった。また、正規職員では「精神的負担」、非正規職員では「新しい資格を取ったため」を挙げる者が多かった。

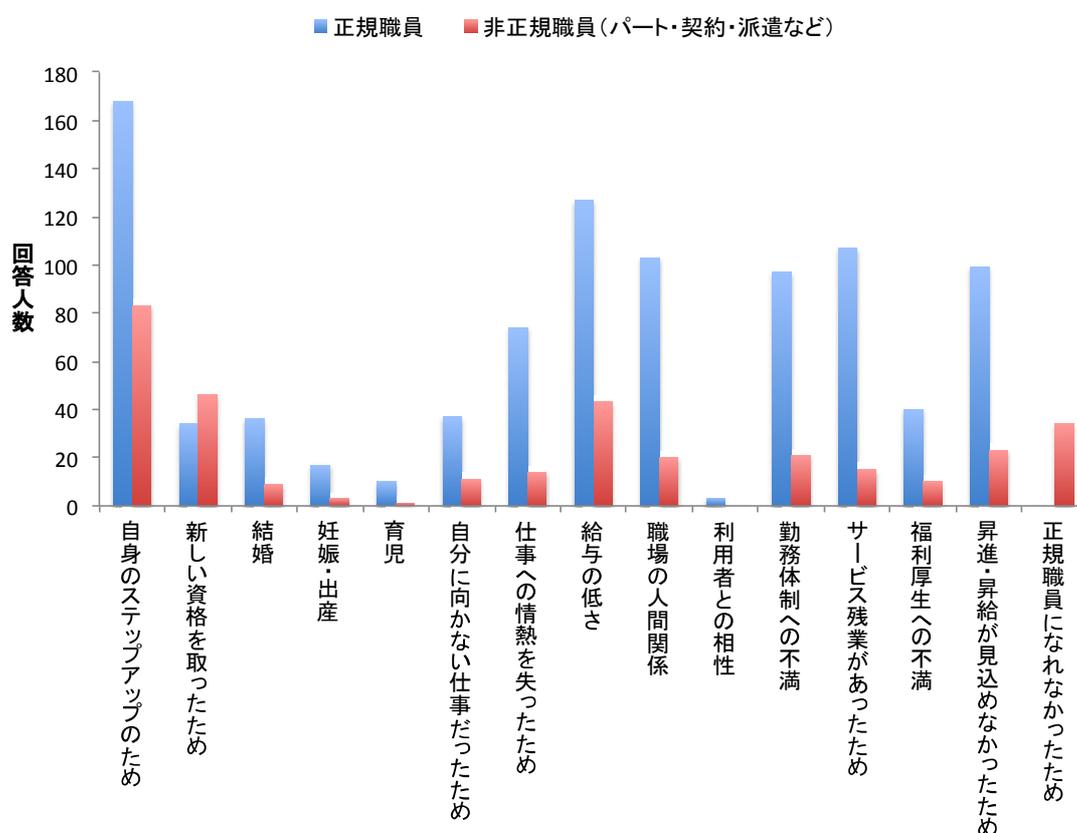


図 33 前職の雇用形態別の比較（1）（前職の退職理由）

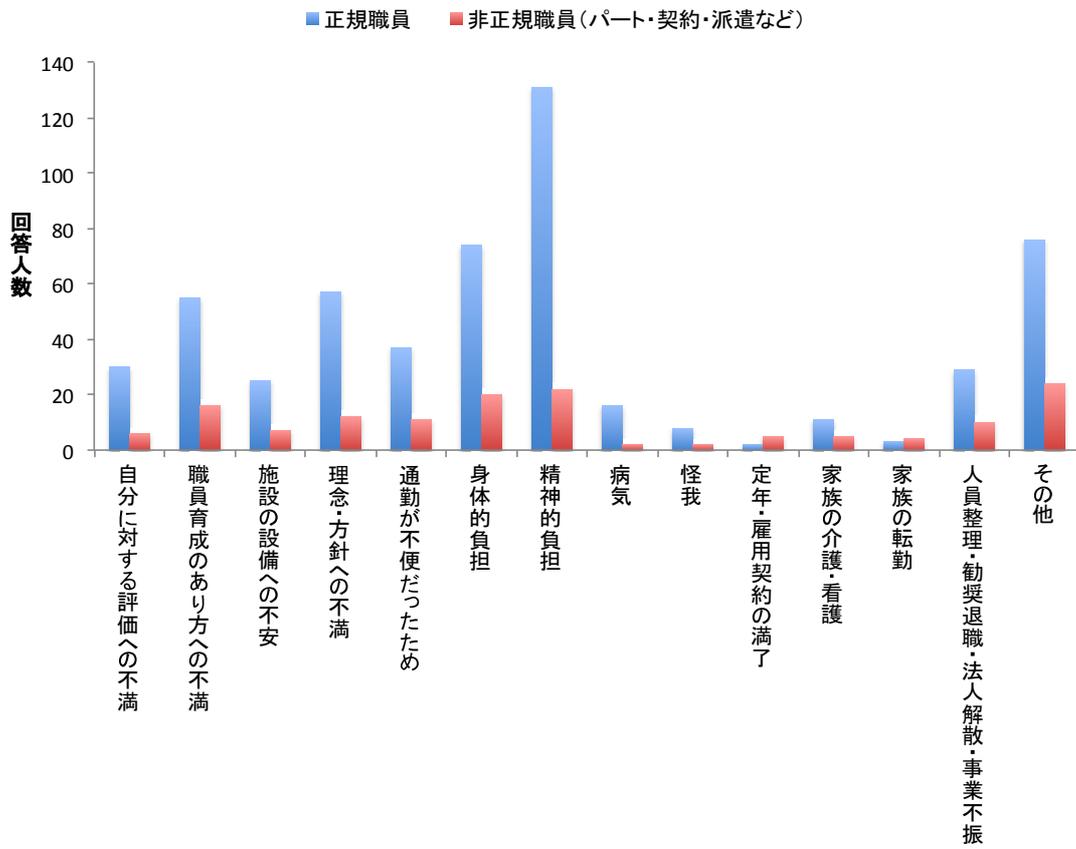


図 34 前職の雇用形態別の比較 (2) (前職の退職理由)

表 37 前職の退職理由とのクロス集計（前職の雇用形態）

単位：人

前職の退職理由	正規職員	非正規職員 (パート・契約・ 派遣など)
自身のステップアップのため	168	83
新しい資格を取ったため	34	46
結婚	36	9
妊娠・出産	17	3
育児	10	1
自分に向かない仕事だったため	37	11
仕事への情熱を失ったため	74	14
給与の低さ	127	43
職場の人間関係	103	20
利用者との相性	3	0
勤務体制への不満	97	21
サービス残業があったため	107	15
福利厚生への不満	40	10
昇進・昇給が見込めなかったため	99	23
正規職員になれなかったため	0	34
自分に対する評価への不満	30	6
職員育成のあり方への不満	55	16
施設の設備への不安	25	7
理念・方針への不満	57	12
通勤が不便だったため	37	11
身体的負担	74	20
精神的負担	131	22
病気	16	2
怪我	8	2
定年・雇用契約の満了	2	5
家族の介護・看護	11	5
家族の転勤	3	4
人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振	29	10
その他	76	24

④ 現職の雇用形態（Q12.）とのクロス集計

前職では正規職員として勤めていた者のうち、およそ9割が現職においても正規職員として勤務していた。一方、前職で非正規職員として勤めていた者のうち、およそ8割が現職では正規職員として勤務していた。

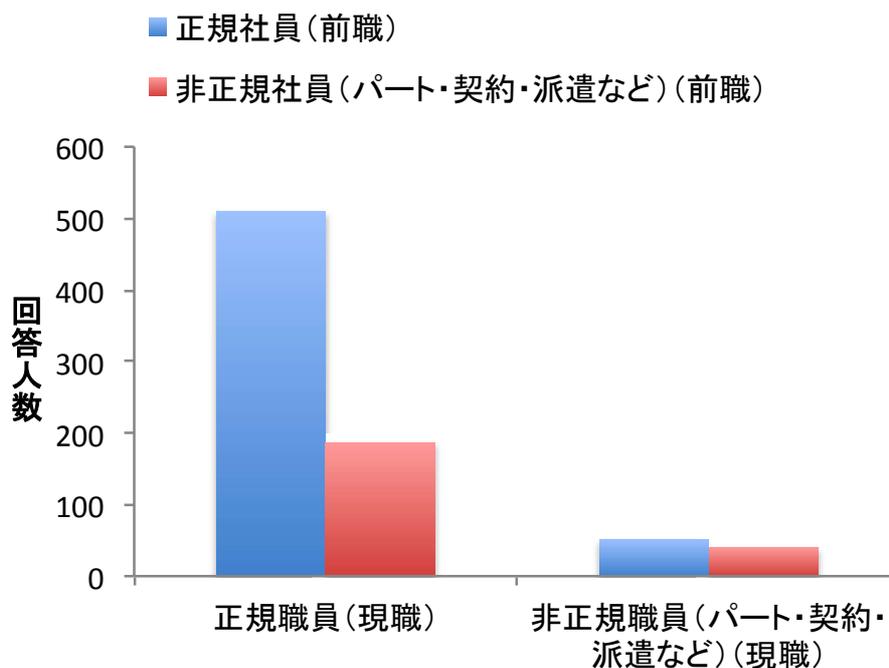


図 35 前職の雇用形態別の比較（現職の雇用形態）

表 38 現職の雇用形態とのクロス集計（前職の雇用形態）

前職の雇用形態 \ 現職の雇用形態	正規職員		非正規職員 (パート・契約・派遣など)	
	人数	割合	人数	割合
正規社員	510	90.9%	51	9.1%
非正規社員(パート・契約・派遣など)	187	82.0%	41	18.0%

Q7. その職場での勤務年数を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
勤務年数が15年未満の職員では女性、15年以上の職員では男性の人数の方が多かった。

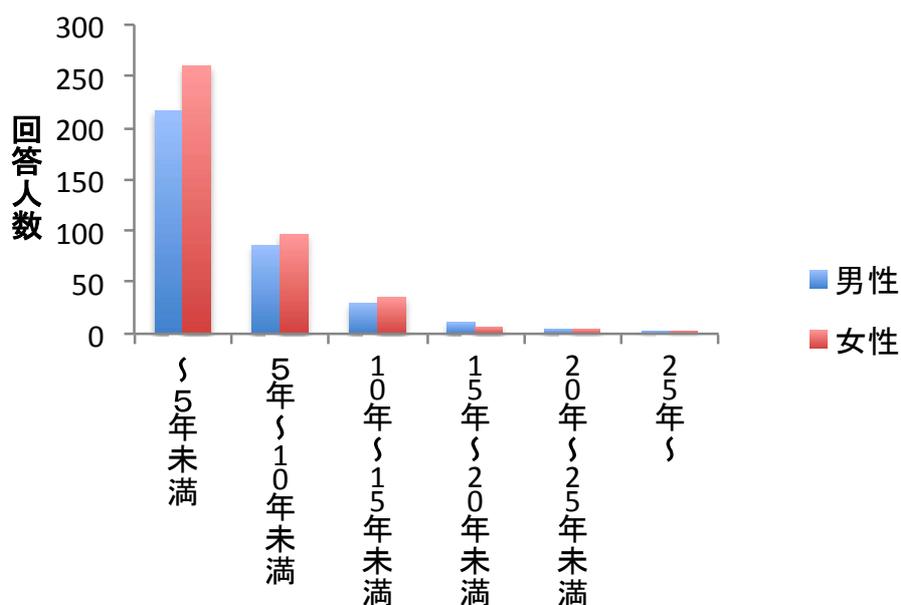


図 36 男女別の比較（前職の勤務年数）

表 39 性別とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

前職の勤務年数	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
～5年未満	217	45.5%	260	54.5%
5年～10年未満	86	47.3%	96	52.7%
10年～15年未満	30	46.2%	35	53.8%
15年～20年未満	11	61.1%	7	38.9%
20年～25年未満	5	55.6%	4	44.4%
25年～	3	60.0%	2	40.0%

いずれの年代についても、前職の勤務年数は5年未満の者が最も多かった。また、前職の勤務年数が長くなるほど職員の年代も高くなっていく傾向がみられた。

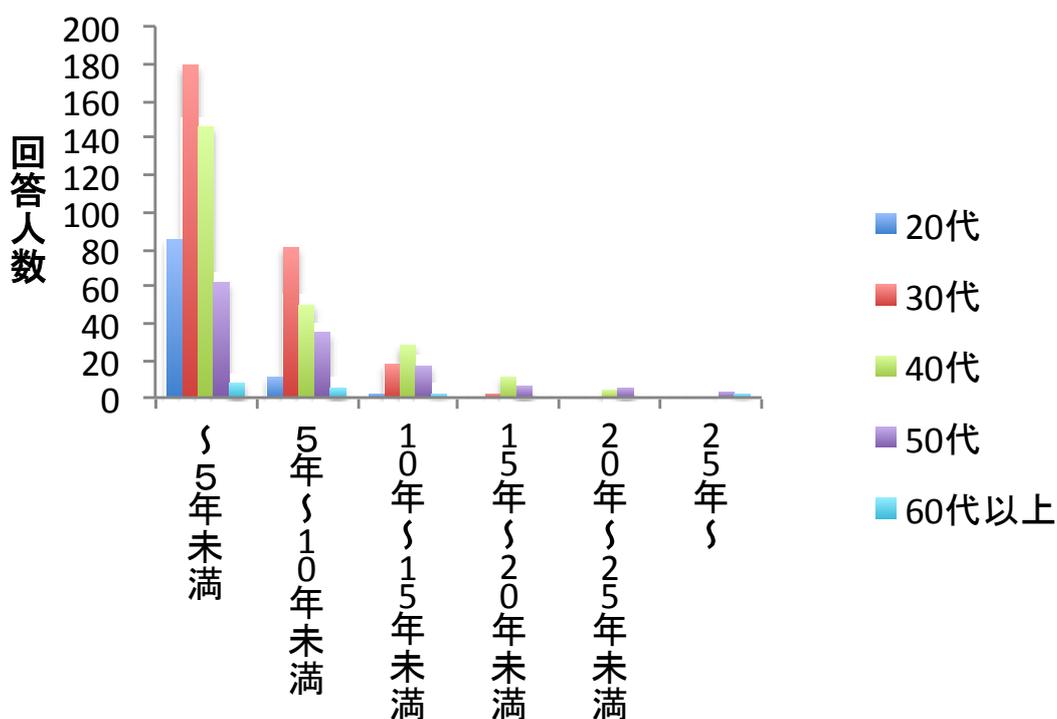


図 37 年代別のクロス集計（前職の勤務年数）

表 40 年代とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

前職の勤務年数	20代		30代		40代		50代		60代以上	
～5年未満	85	17.7%	179	37.3%	146	30.4%	62	12.9%	8	1.7%
5年～10年未満	11	6.0%	81	44.5%	50	27.5%	35	19.2%	5	2.7%
10年～15年未満	1	1.5%	18	27.3%	28	42.4%	17	25.8%	2	3.0%
15年～20年未満	0	0.0%	1	5.6%	11	61.1%	6	33.3%	0	0.0%
20年～25年未満	0	0.0%	0	0.0%	4	44.4%	5	55.6%	0	0.0%
25年～	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	60.0%	2	40.0%

介護業界での経験年数に関わらず、前職の勤務年数は5年未満の者が最も多かった。前職の勤務年数が5年未満、10年～15年未満の職員は、介護業界での経験年数が10年～15年未満の者が多かった。また、前職の勤務年数が5年～10年未満、15年～20年未満、25年以上の職員は、経験年数が5年～10年未満の者が多かった。前職の勤務年数が20年～25年未満の職員は経験年数が5年未満の者が多かった。

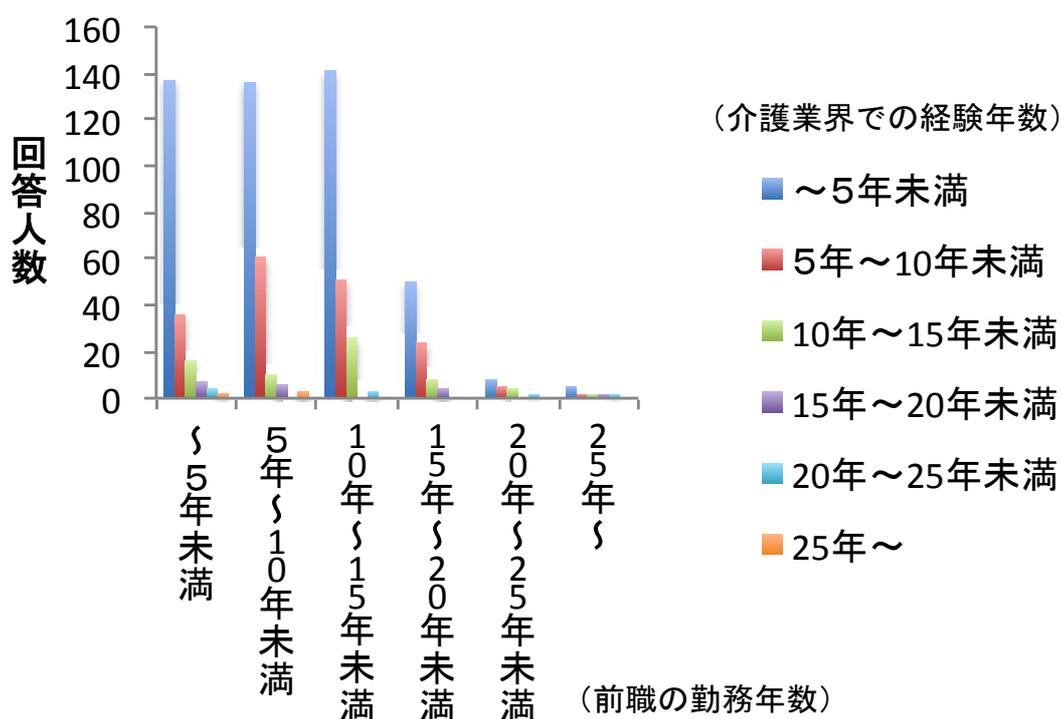


図 38 介護業界での経験年数別の比較 (前職の勤務年数)

表 41 介護業界での経験年数とのクロス集計 (前職の勤務年数)

単位: 人

前職の勤務年数	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
～5年未満	137	28.7%	136	28.5%	141	29.6%	50	10.5%	8	1.7%	5	1.0%
5年～10年未満	36	20.2%	61	34.3%	51	28.7%	24	13.5%	5	2.8%	1	0.6%
10年～15年未満	16	24.6%	10	15.4%	26	40.0%	8	12.3%	4	6.2%	1	1.5%
15年～20年未満	7	38.9%	6	33.3%	0	0.0%	4	22.2%	0	0.0%	1	5.6%
20年～25年未満	4	44.4%	0	0.0%	3	33.3%	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%
25年～	2	40.0%	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

所有資格に関わらず、前職の勤務年数は5年未満の者が最も多かった。前職の勤務年数が20年未満の職員は介護福祉士、20年以上の職員は介護職員初任者研修の有資格者が最も多かった。

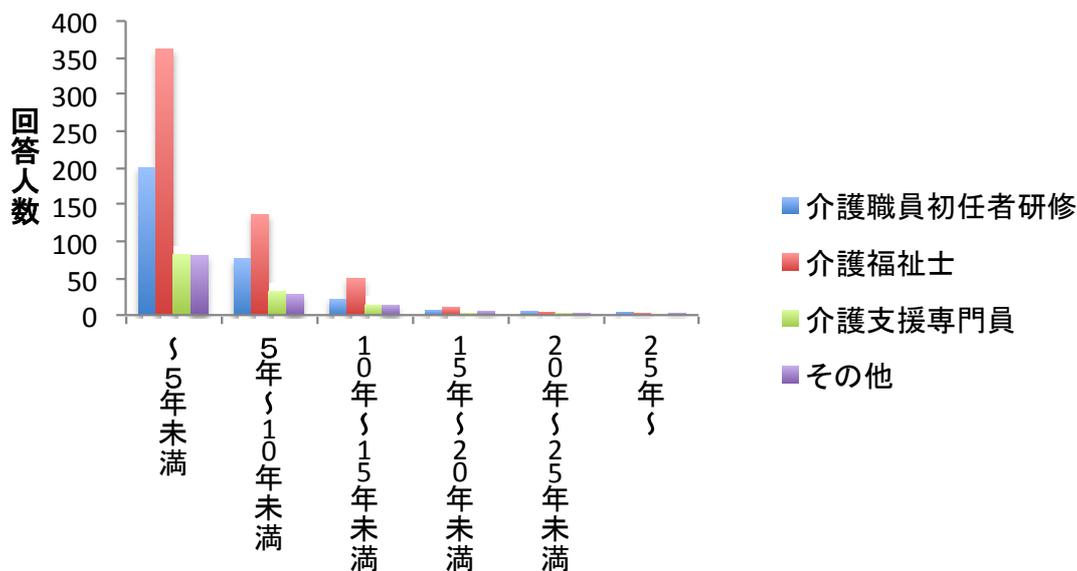


図 39 所有資格別の比較（前職の勤務年数）

表 42 所有資格とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

前職の勤務年数	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
～5年未満	201	361	82	81
5年～10年未満	77	137	32	29
10年～15年未満	22	50	14	14
15年～20年未満	7	11	3	5
20年～25年未満	5	4	2	2
25年～	4	3	0	1

② 前職で満足していた点（Q9.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の勤務年数別に示したものである。前職の勤務年数に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「給与」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、前職の勤務年数が5年～10年未満の者は「勤務体制」、15年～20年未満の者は「福利厚生」を挙げる者が多かった。

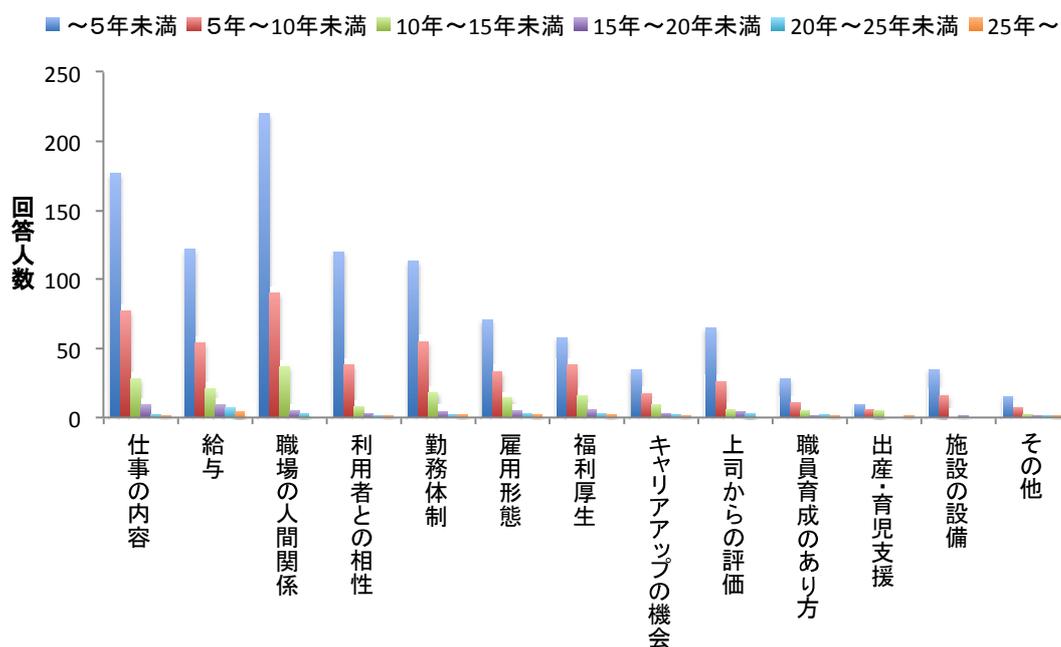


図 40 前職の勤務年数別の比較（前職で満足していた点）

表 43 前職で満足していた点とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

満足していた点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	177	77	28	9	2	1
給与	122	54	21	9	7	4
職場の人間関係	220	90	37	5	3	0
利用者との相性	120	38	8	3	1	1
勤務体制	113	55	18	4	2	2
雇用形態	71	33	14	5	3	2
福利厚生	58	38	16	6	3	2
キャリアアップの機会	35	17	9	3	2	1
上司からの評価	65	26	6	4	3	0
職員育成のあり方	28	11	5	1	2	1
出産・育児支援	9	6	5	0	0	1
施設の設備	35	16	0	1	0	0
その他	15	7	2	1	1	1

③ 前職で不満があった点（Q10.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の勤務年数別に示したものである。前職の勤務年数に関わらず「給与」、「職場の人間関係」、「勤務体制」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、前職の勤務年数が5年～10年未満、20年～25年未満の者は「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

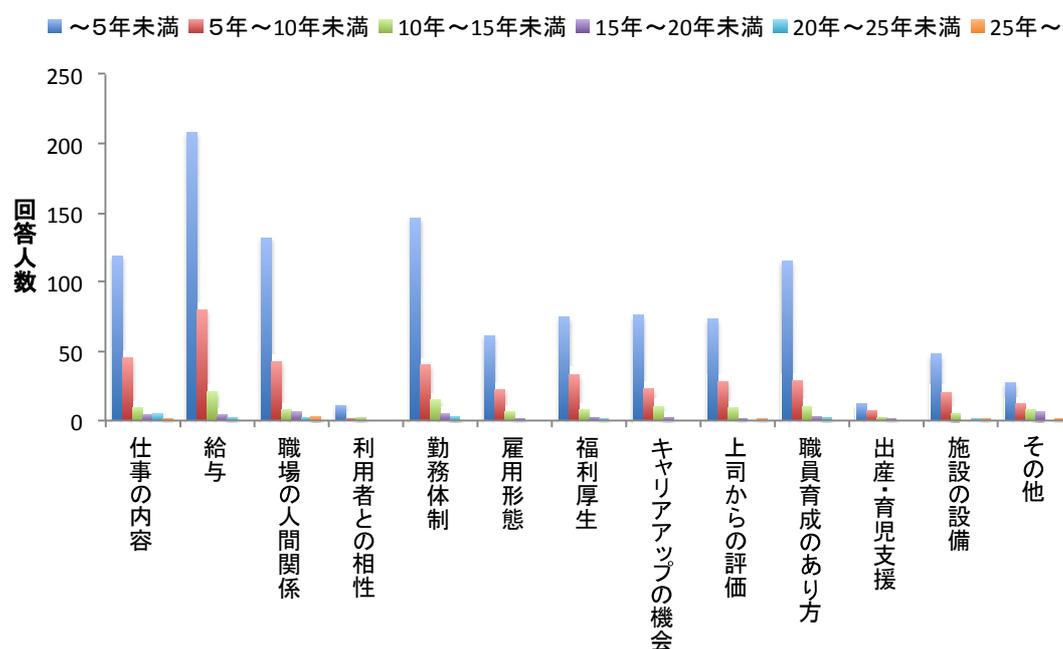


図 41 前職の勤務年数別の比較（前職で不満があった点）

表 44 前職で不満があった点とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

不満があった点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	119	45	9	4	5	1
給与	208	80	21	4	2	0
職場の人間関係	132	42	8	6	2	3
利用者との相性	11	1	2	0	0	0
勤務体制	146	40	15	5	3	0
雇用形態	61	22	6	1	0	0
福利厚生	75	33	8	2	1	0
キャリアアップの機会	76	23	10	2	0	0
上司からの評価	73	28	9	1	0	1
職員育成のあり方	115	29	10	3	2	0
出産・育児支援	12	7	2	1	0	0
施設の設備	48	20	5	0	1	1
その他	27	12	8	6	0	1

④ 前職の退職理由（Q11.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、前職の勤務年数別に示したものである。前職の勤務年数に関わらず「自身のステップアップのため」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。また、前職の勤務年数が10年未満の職員は「給与の低さ」、15年～20年未満の職員は「仕事への情熱を失ったため」との理由を挙げる者が多かった。

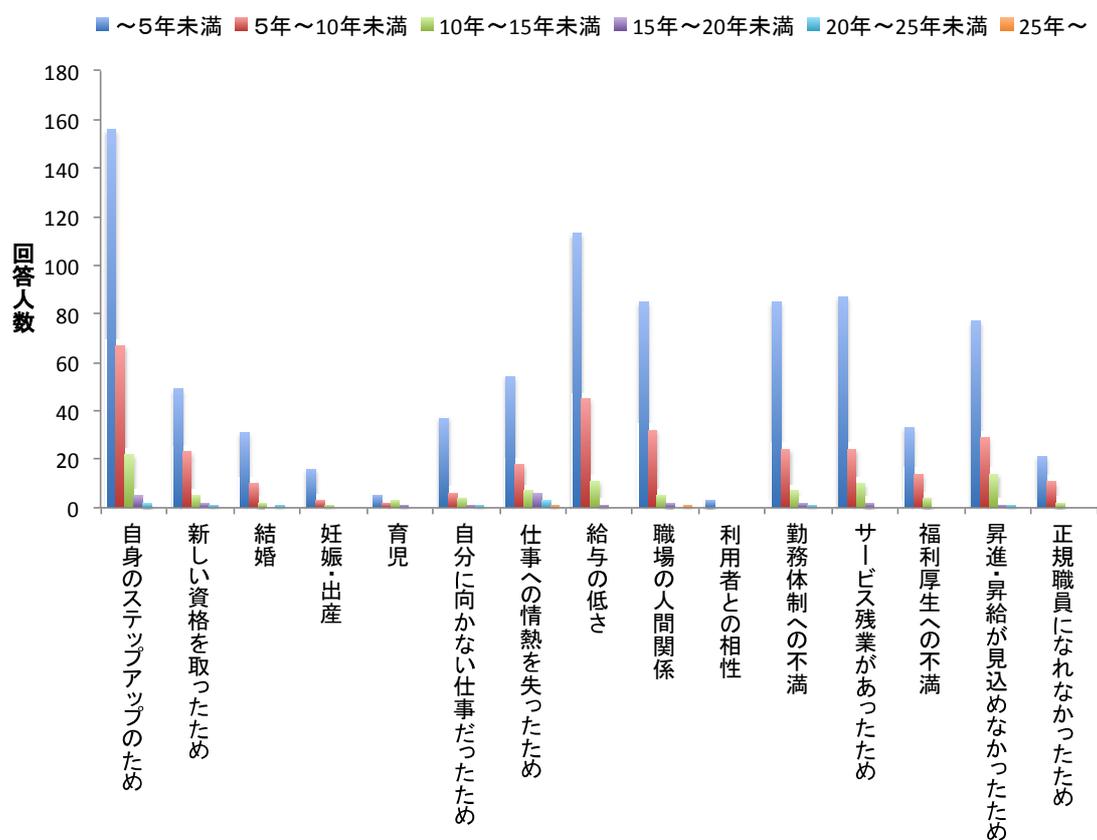


図 42 前職の勤務年数別の比較（1）（前職の退職理由）

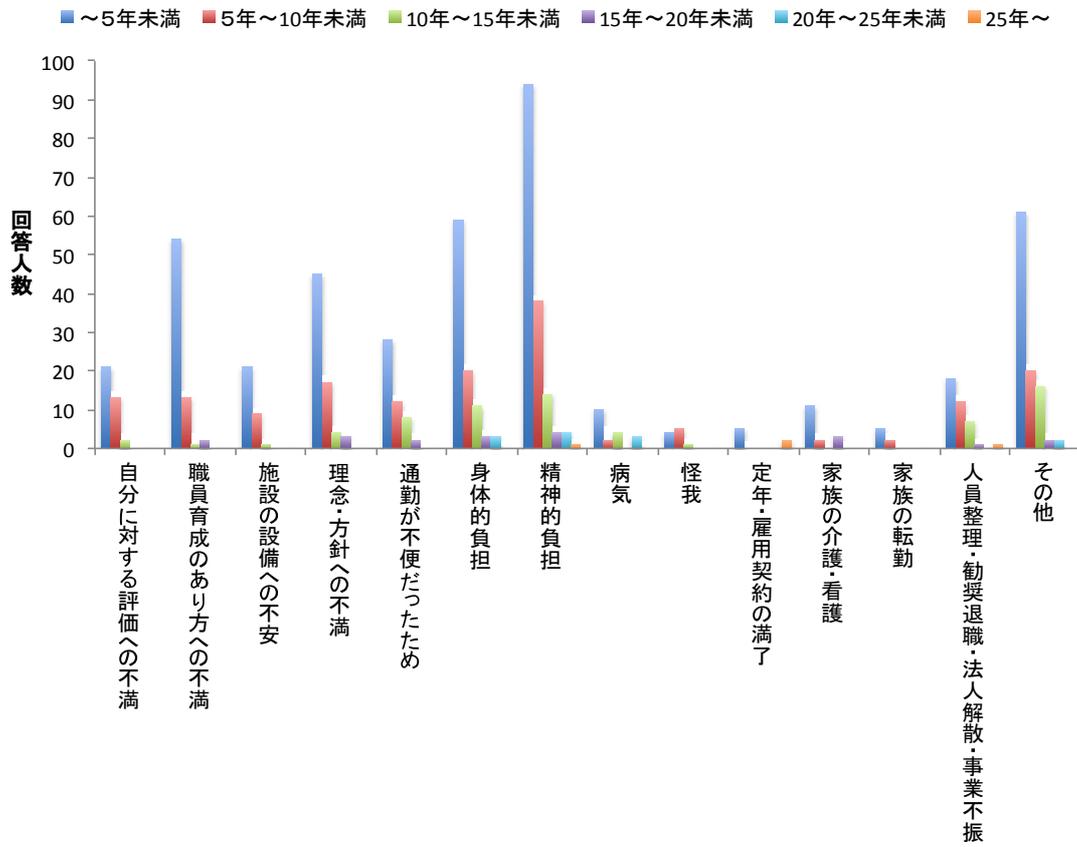


図 43 前職の勤務年数別の比較（2）（前職の退職理由）

表 45 前職の退職理由とのクロス集計（前職の勤務年数）

単位：人

前職の退職理由	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
自身のステップアップのため	156	67	22	5	2	0
新しい資格を取ったため	49	23	5	2	1	0
結婚	31	10	2	0	1	0
妊娠・出産	16	3	1	0	0	0
育児	5	2	3	1	0	0
自分に向かない仕事だったため	37	6	4	1	1	0
仕事への情熱を失ったため	54	18	7	6	3	1
給与の低さ	113	45	11	1	0	0
職場の人間関係	85	32	5	2	0	1
利用者との相性	3	0	0	0	0	0
勤務体制への不満	85	24	7	2	1	0
サービス残業があったため	87	24	10	2	0	0
福利厚生への不満	33	14	4	0	0	0
昇進・昇給が見込めなかったため	77	29	14	1	1	0
正規職員になれなかったため	21	11	2	0	0	0
自分に対する評価への不満	21	13	2	0	0	0
職員育成のあり方への不満	54	13	1	2	0	0
施設の設備への不安	21	9	1	0	0	0
理念・方針への不満	45	17	4	3	0	0
通勤が不便だったため	28	12	8	2	0	0
身体的負担	59	20	11	3	3	0
精神的負担	94	38	14	4	4	1
病気	10	2	4	0	3	0
怪我	4	5	1	0	0	0
定年・雇用契約の満了	5	0	0	0	0	2
家族の介護・看護	11	2	0	3	0	0
家族の転勤	5	2	0	0	0	0
人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振	18	12	7	1	0	1
その他	61	20	16	2	2	0

Q8. その職場に対する満足度を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
前職に対して「満足していた」、「やや満足していた」と回答した者は女性の方が多かった。女性に関しては、これらの合計人数が「やや不満があった」、「不満があった」と回答した者の合計人数を上回った。「やや不満があった」、「不満があった」と回答した者の人数は、男女でほぼ同数であった。

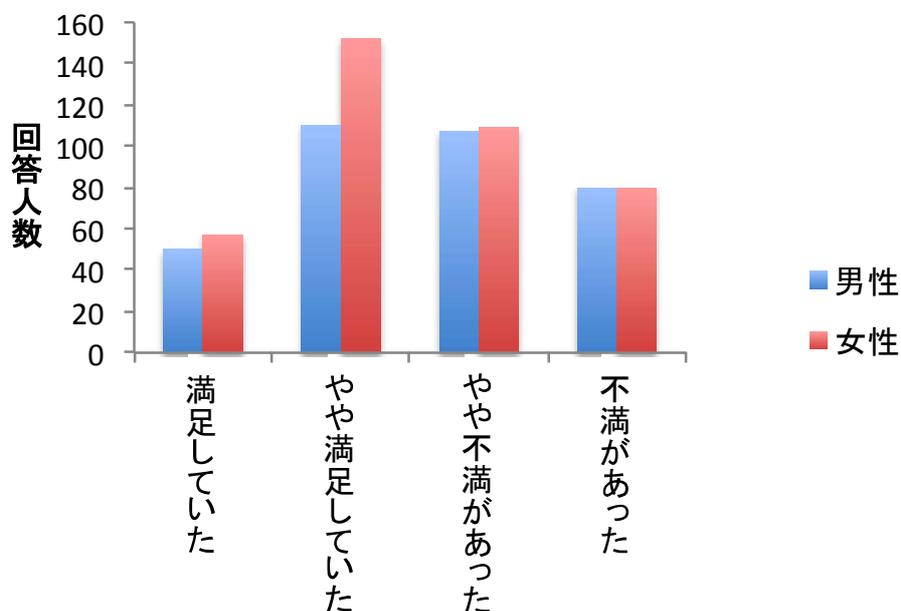


図 44 男女別の比較（前職に対する満足度）

表 46 性別とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位:人

前職に対する満足度	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
満足していた	50	46.7%	57	53.3%
やや満足していた	110	42.0%	152	58.0%
やや不満があった	107	49.5%	109	50.5%
不満があった	80	50.0%	80	50.0%

前職に対する満足度に関わらず、30代職員の回答人数が最も多かった。20代～40代では「やや不満があった」、「不満があった」と回答した者の合計人数の方が多く、50代～60代以上では「満足していた」、「やや満足していた」と回答した者の合計人数の方が多かった。

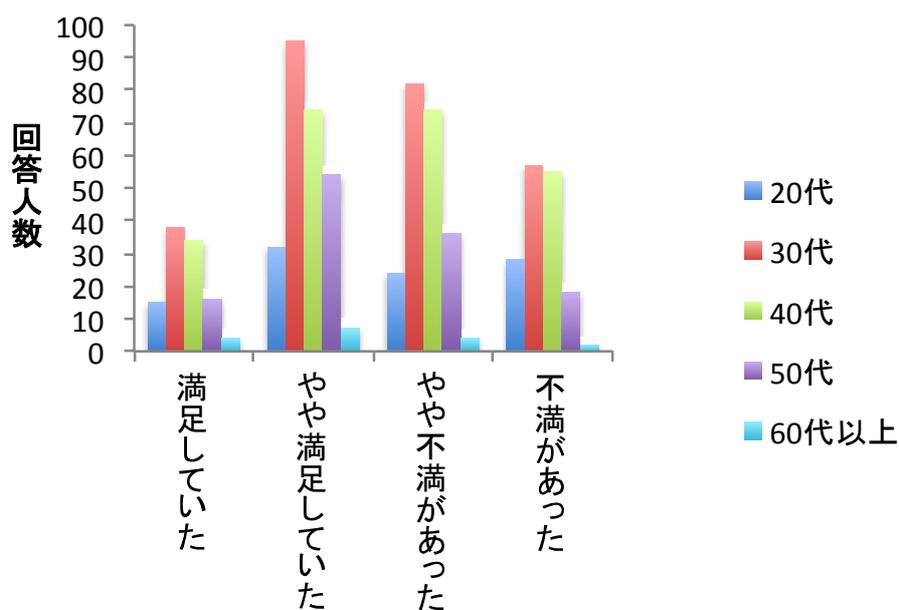


図 45 年代別の比較（前職に対する満足度）

表 47 年代とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位：人

前職に対する満足度	20代		30代		40代		50代		60代以上	
満足していた	15	14.0%	38	35.5%	34	31.8%	16	15.0%	4	3.7%
やや満足していた	32	12.2%	95	36.3%	74	28.2%	54	20.6%	7	2.7%
やや不満があった	24	10.9%	82	37.3%	74	33.6%	36	16.4%	4	1.8%
不満があった	28	17.5%	57	35.6%	55	34.4%	18	11.3%	2	1.3%

前職に対して「満足していた」と回答した職員は、介護業界での経験年数が5年未満の者が多かった。また、「やや満足していた」、「不満があった」と回答した職員は経験年数が5年～10年未満、「やや不満があった」と回答した職員は経験年数が10年～15年未満の者が多かった。

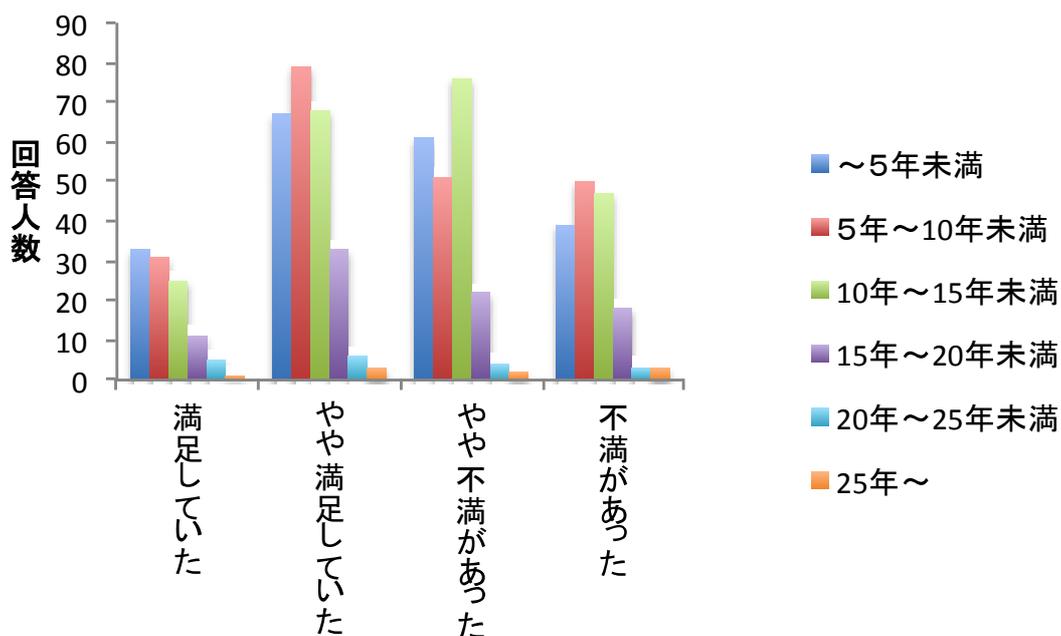


図 46 介護業界での経験年数別の比較（前職に対する満足度）

表 48 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位：人

前職に対する満足度	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
満足していた	33	31.1%	31	29.2%	25	23.6%	11	10.4%	5	4.7%	1	0.9%
やや満足していた	67	26.2%	79	30.9%	68	26.6%	33	12.9%	6	2.3%	3	1.2%
やや不満があった	61	28.2%	51	23.6%	76	35.2%	22	10.2%	4	1.9%	2	0.9%
不満があった	39	24.4%	50	31.3%	47	29.4%	18	11.3%	3	1.9%	3	1.9%

介護支援専門員の有資格者のみ、「満足していた」、「やや満足していた」と回答した者の合計人数の方が多かった。

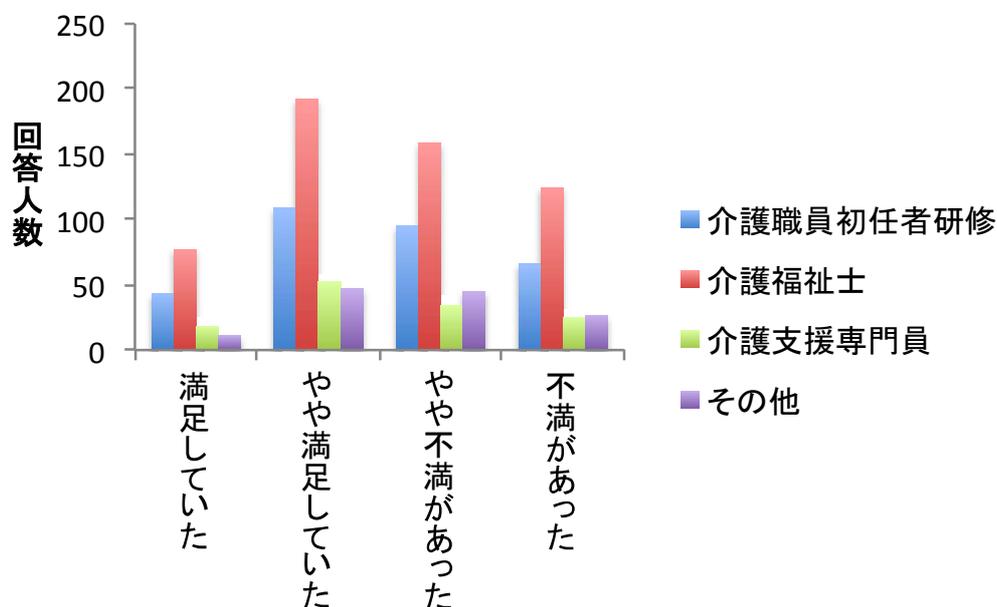


図 47 所有資格別の比較（前職に対する満足度）

表 49 所有資格とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位:人

前職に対する満足度	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
満足していた	43	77	18	11
やや満足していた	109	192	52	47
やや不満があった	95	159	34	45
不満があった	66	124	25	26

② 前職で満足していた点（Q9.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「給与」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、前職に対して「やや不満があった」、「不満があった」と回答した職員は、「利用者との相性」を満足していた点として挙げる者が多かった。

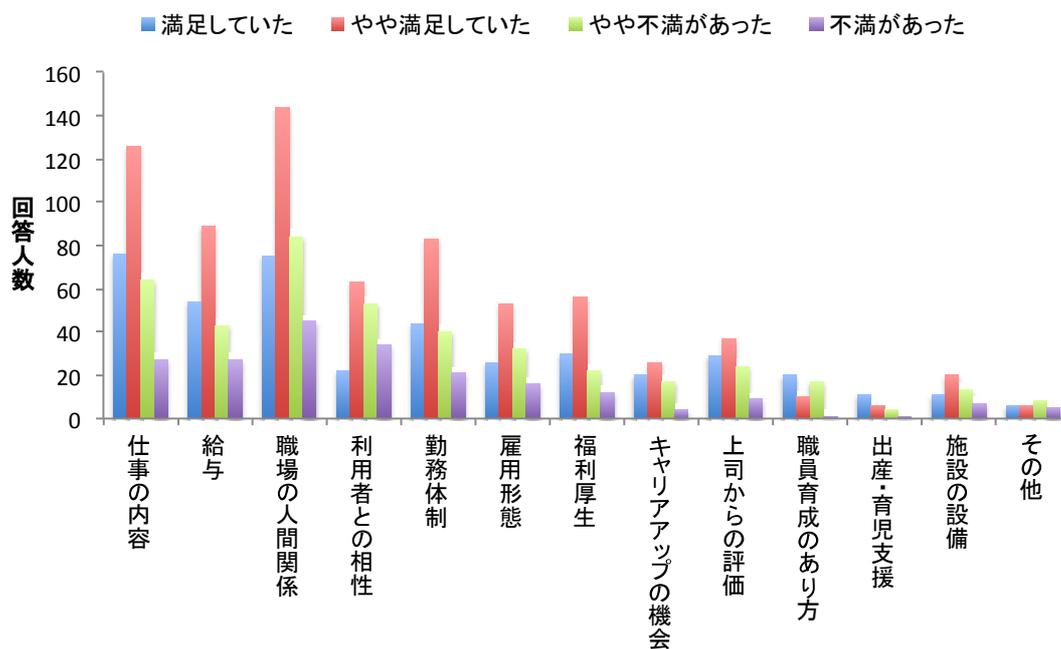


図 48 前職に対する満足度別の比較（前職で満足していた点）

表 50 前職で満足していた点とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位：人

満足していた点	満足していた	やや満足していた	やや不満があった	不満があった
仕事の内容	76	126	64	27
給与	54	89	43	27
職場の人間関係	75	144	84	45
利用者との相性	22	63	53	34
勤務体制	44	83	40	21
雇用形態	26	53	32	16
福利厚生	30	56	22	12
キャリアアップの機会	20	26	17	4
上司からの評価	29	37	24	9
職員育成のあり方	20	10	17	1
出産・育児支援	11	6	4	1
施設の設備	11	20	13	7
その他	6	6	8	5

③ 前職で不満があった点（Q10.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、前職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「給与」、「勤務体制」、「職場の人間関係」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、前職に対して「やや不満があった」、「不満があった」と回答した職員は、「仕事の内容」を不満があった点として挙げる者が多かった。

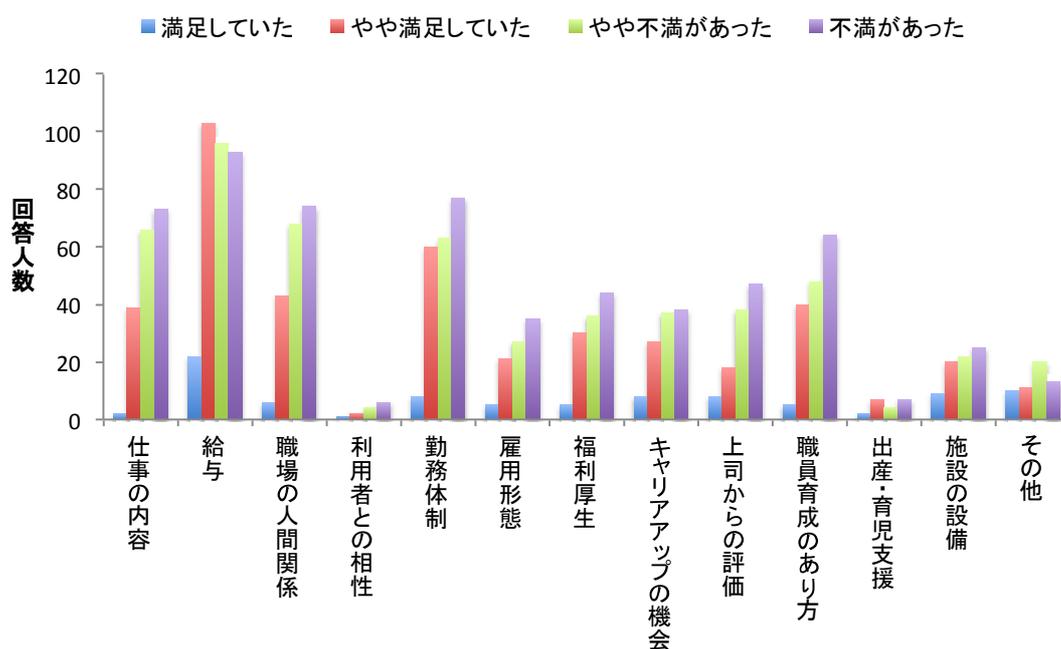


図 49 前職に対する満足度別の比較（前職で不満があった点）

表 51 前職で不満があった点とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位：人

不満があった点	満足していた	やや満足していた	やや不満があった	不満があった
仕事の内容	2	39	66	73
給与	22	103	96	93
職場の人間関係	6	43	68	74
利用者との相性	1	2	4	6
勤務体制	8	60	63	77
雇用形態	5	21	27	35
福利厚生	5	30	36	44
キャリアアップの機会	8	27	37	38
上司からの評価	8	18	38	47
職員育成のあり方	5	40	48	64
出産・育児支援	2	7	4	7
施設の設備	9	20	22	25
その他	10	11	20	13

④ 前職の退職理由（Q11.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、前職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった退職理由を挙げる者が多かった。また、前職に対して「不満があった」と回答した職員は、「勤務体制への不満」、「サービス残業があったため」といった理由を挙げる者が多かった。

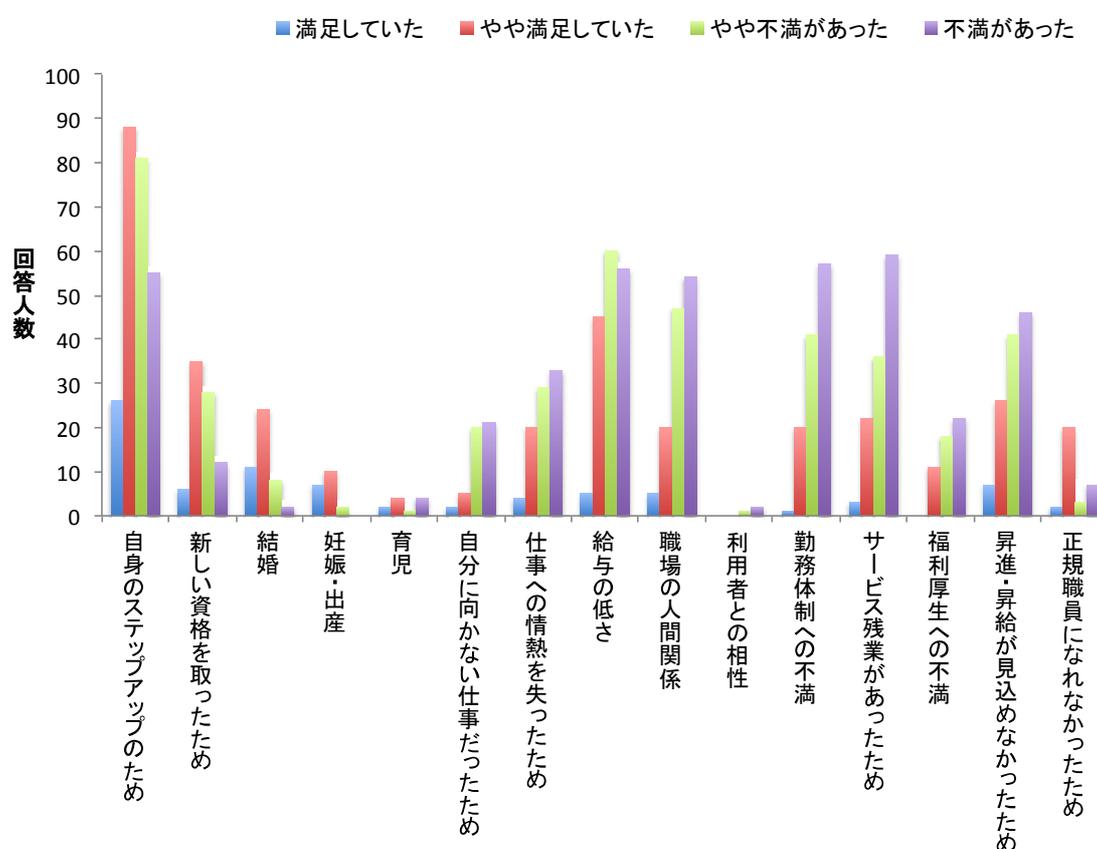


図 50 前職に対する満足度別の比較（1）（前職の退職理由）

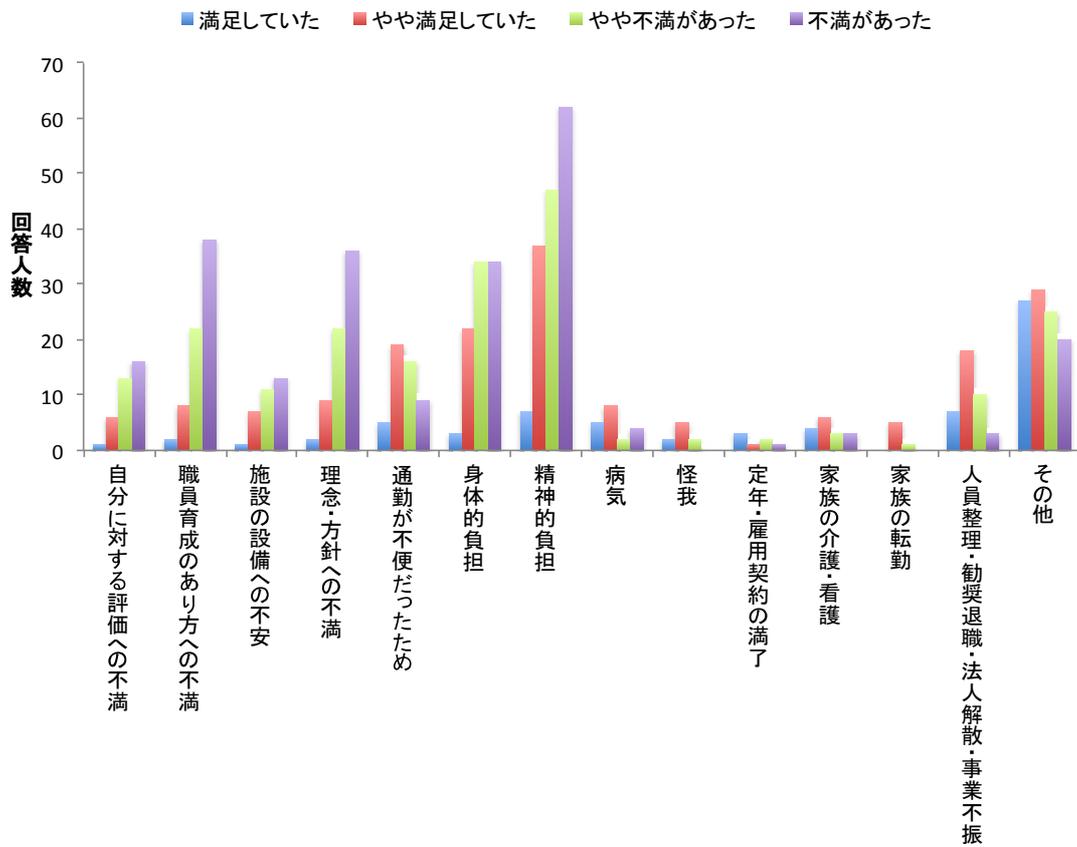


図 51 前職に対する満足度別の比較（2）（前職の退職理由）

表 52 前職の退職理由とのクロス集計（前職に対する満足度）

単位：人

前職の退職理由	満足していた	やや満足していた	やや不満があった	不満があった
自身のステップアップのため	26	88	81	55
新しい資格を取ったため	6	35	28	12
結婚	11	24	8	2
妊娠・出産	7	10	2	0
育児	2	4	1	4
自分に向かない仕事だったため	2	5	20	21
仕事への情熱を失ったため	4	20	29	33
給与の低さ	5	45	60	56
職場の人間関係	5	20	47	54
利用者との相性	0	0	1	2
勤務体制への不満	1	20	41	57
サービス残業があったため	3	22	36	59
福利厚生への不満	0	11	18	22
昇進・昇給が見込めなかったため	7	26	41	46
正規職員になれなかったため	2	20	3	7
自分に対する評価への不満	1	6	13	16
職員育成のあり方への不満	2	8	22	38
施設の設備への不安	1	7	11	13
理念・方針への不満	2	9	22	36
通勤が不便だったため	5	19	16	9
身体的負担	3	22	34	34
精神的負担	7	37	47	62
病気	5	8	2	4
怪我	2	5	2	0
定年・雇用契約の満了	3	1	2	1
家族の介護・看護	4	6	3	3
家族の転勤	0	5	1	0
人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振	7	18	10	3
その他	27	29	25	20

Q9. その職場で満足していた点を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、男女別に示したものである。性別に関わらず「仕事の内容」、「給与」、「職場の人間関係」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、女性は「勤務体制」を挙げる者が多かった。

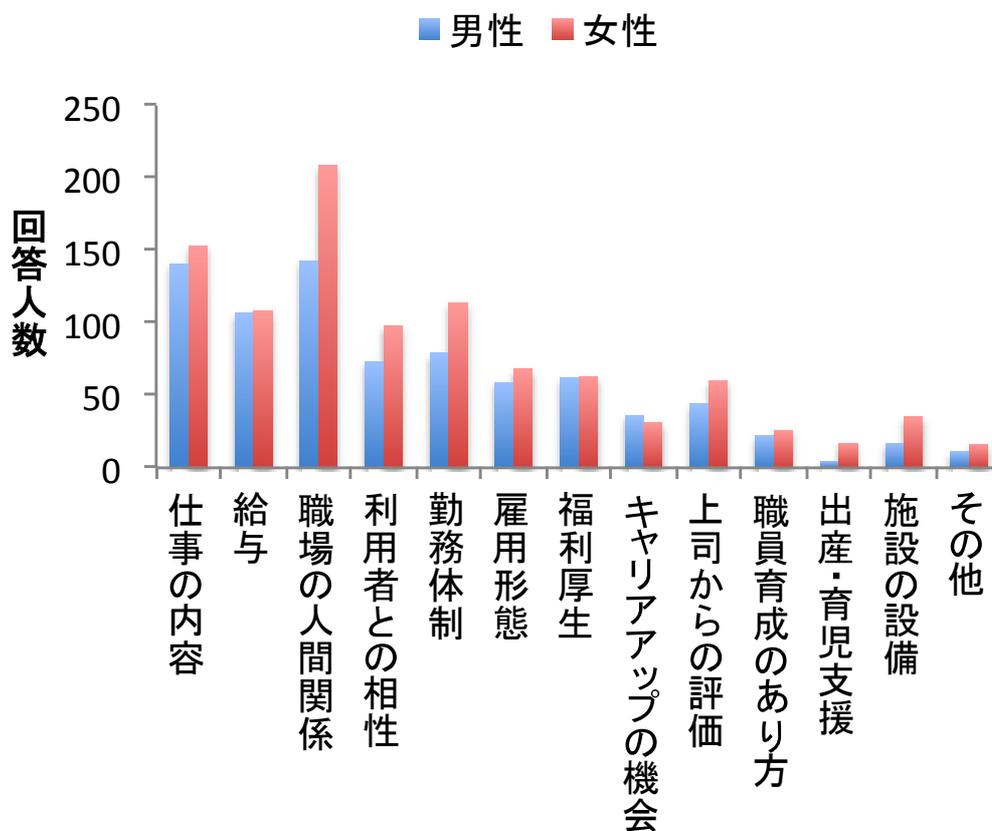


図 52 男女別の比較（前職で満足していた点）

表 53 性別とのクロス集計（前職で満足していた点）

単位：人

前職で満足していた点	男性	女性
仕事の内容	141	153
給与	107	108
職場の人間関係	143	209
利用者との相性	73	98
勤務体制	79	114
雇用形態	59	68
福利厚生	62	63
キャリアアップの機会	36	31
上司からの評価	44	60
職員育成のあり方	22	26
出産・育児支援	4	17
施設の設定	17	35
その他	11	16

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「仕事の内容」、「給与」、「職場の人間関係」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、20代では「利用者との相性」、60代以上では「勤務体制」を挙げる者が多かった。

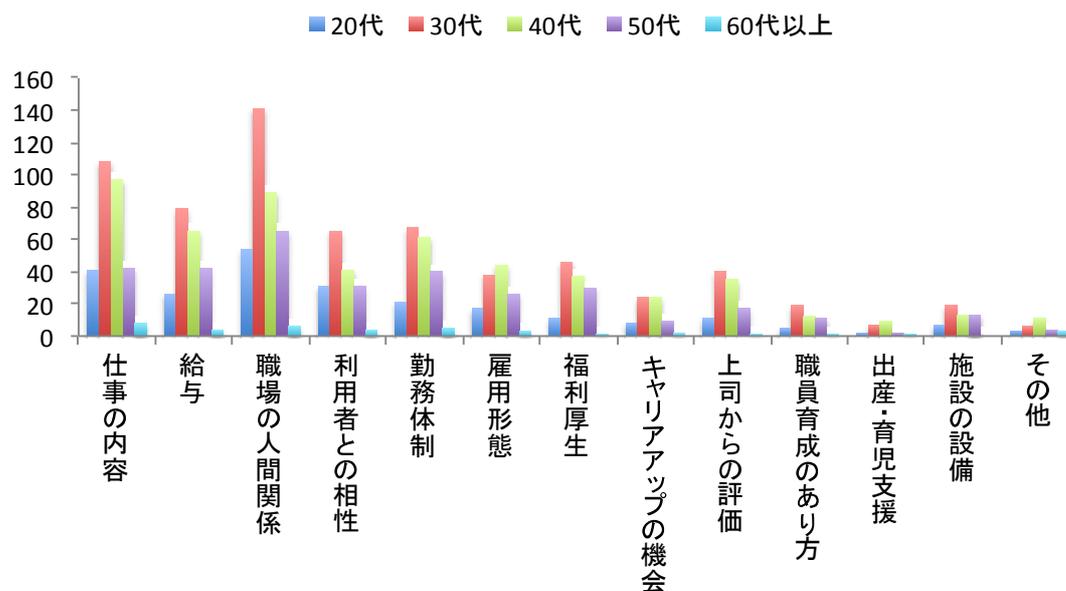


図 53 年代別の比較（前職で満足していた点）

表 54 年代とのクロス集計（前職で満足していた点）

単位：人

前職で満足していた点	20代	30代	40代	50代	60代以上
仕事の内容	41	108	97	42	8
給与	26	79	65	42	4
職場の人間関係	54	141	89	65	6
利用者との相性	31	65	41	31	4
勤務体制	21	67	61	40	5
雇用形態	17	38	44	26	3
福利厚生	11	46	37	30	1
キャリアアップの機会	8	24	24	9	2
上司からの評価	11	40	35	17	1
職員育成のあり方	5	19	12	11	1
出産・育児支援	2	7	9	2	1
施設の設備	7	19	13	13	0
その他	3	6	11	4	3

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「仕事の内容」、「給与」、「職場の人間関係」を満足していた点として挙げる者が多かった。また、経験年数が10年～15年未満、20年～25年未満の職員では「勤務体制」を挙げる者が多かった。

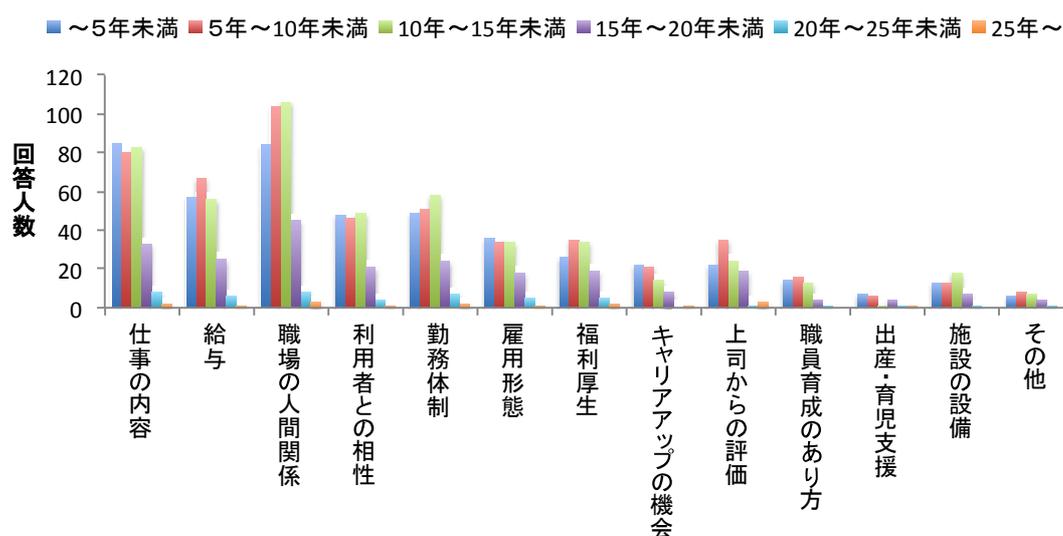


図 54 介護業界での経験年数別の比較（前職で満足していた点）

表 55 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職で満足していた点）

単位：人

前職で満足していた点	～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年～
仕事の内容	85	80	83	33	8	2
給与	57	67	56	25	6	1
職場の人間関係	84	104	106	45	8	3
利用者との相性	48	46	49	21	4	1
勤務体制	49	51	58	24	7	2
雇用形態	36	34	34	18	5	1
福利厚生	26	35	34	19	5	2
キャリアアップの機会	22	21	14	8	0	1
上司からの評価	22	35	24	19	1	3
職員育成のあり方	14	16	13	4	1	0
出産・育児支援	7	6	1	4	1	1
施設の設備	13	13	18	7	1	0
その他	6	8	7	4	1	0

表の網掛けの箇所は、前職で満足していた点として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「給与」を満足していた点として挙げる者が多かった。

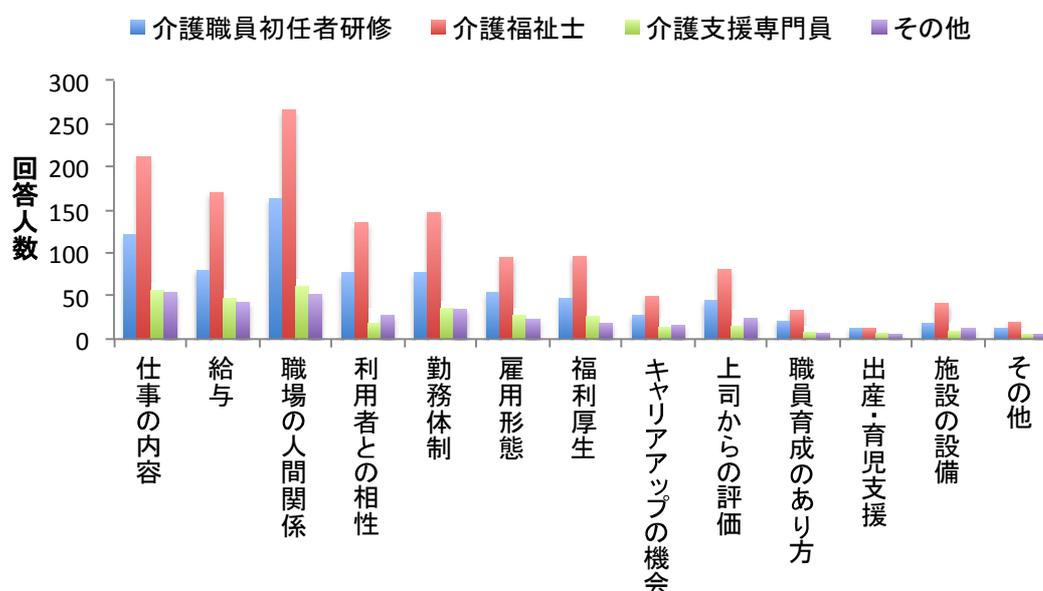


図 55 所有資格別の比較（前職で満足していた点）

表 56 所有資格とのクロス集計（前職で満足していた点）

単位:人

前職で満足していた点	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
仕事の内容	122	212	56	54
給与	80	170	47	43
職場の人間関係	163	266	61	52
利用者との相性	77	135	18	27
勤務体制	77	147	35	34
雇用形態	54	95	27	23
福利厚生	48	96	26	18
キャリアアップの機会	28	49	14	16
上司からの評価	45	81	15	24
職員育成のあり方	21	33	8	7
出産・育児支援	12	13	7	5
施設の設備	18	41	9	12
その他	13	20	5	5

Q10. その職場で不満があった点を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、男女別に示したものである。性別に関わらず「給与」、「職場の人間関係」、「勤務体制」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、男性は「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

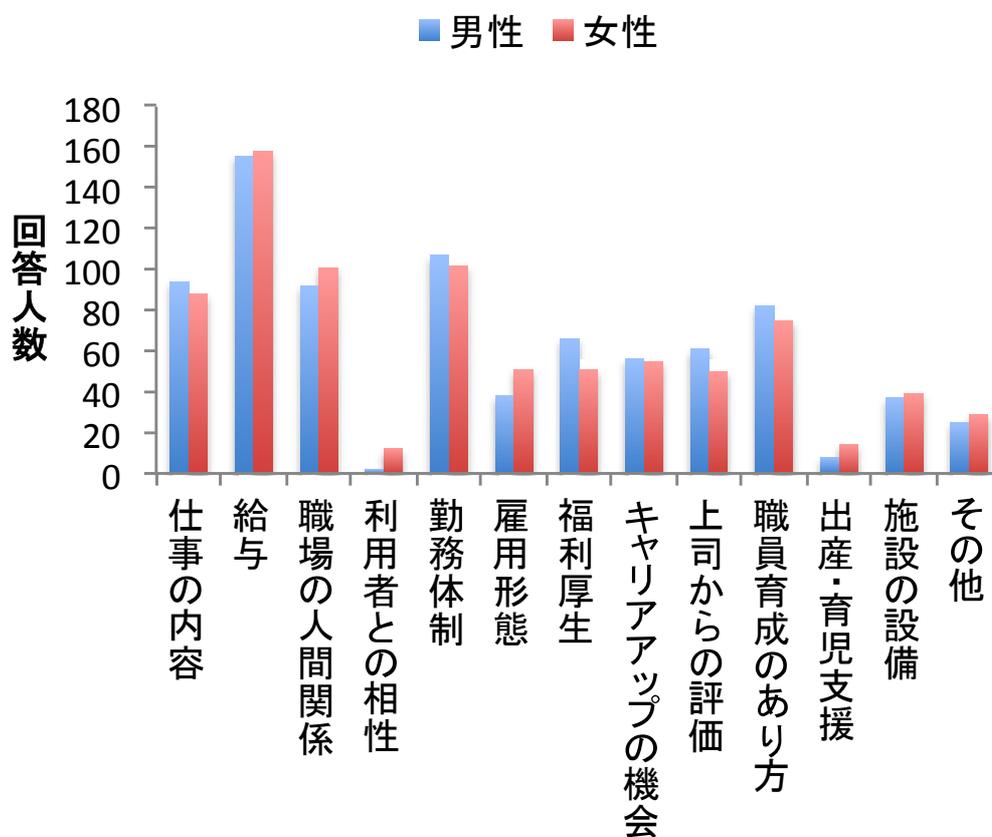


図 56 男女別の比較（前職で不満があった点）

表 57 性別とのクロス集計（前職で不満があった点）

単位：人

前職で不満があった点	男性	女性
仕事の内容	94	88
給与	156	158
職場の人間関係	92	101
利用者との相性	2	12
勤務体制	107	102
雇用形態	38	51
福利厚生	66	51
キャリアアップの機会	56	55
上司からの評価	61	50
職員育成のあり方	82	75
出産・育児支援	8	14
施設の設備	37	39
その他	25	29

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「給与」、「職場の人間関係」、「勤務体制」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、30代・50代では「仕事の内容」を不満があった点として挙げる者が多かった。

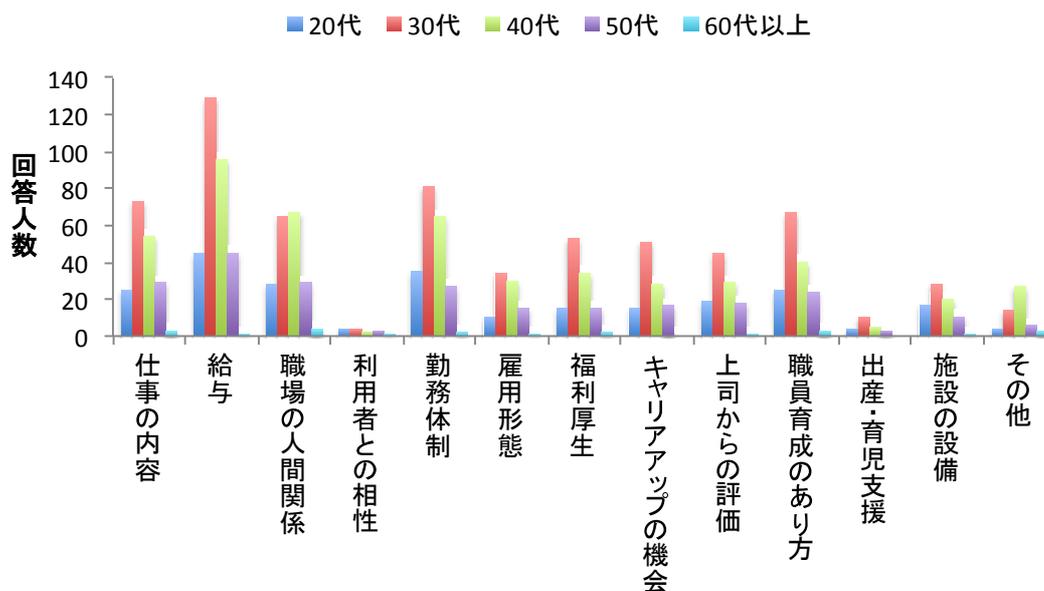


図 57 年代別の比較（前職で不満があった点）

表 58 年代とのクロス集計（前職で不満があった点）

単位：人

前職で不満があった点	20代	30代	40代	50代	60代以上
仕事の内容	25	73	54	29	3
給与	45	129	96	45	1
職場の人間関係	28	65	67	29	4
利用者との相性	4	4	2	3	1
勤務体制	35	81	65	27	2
雇用形態	10	34	30	15	1
福利厚生	15	53	34	15	2
キャリアアップの機会	15	51	28	17	0
上司からの評価	19	45	29	18	1
職員育成のあり方	25	67	40	24	3
出産・育児支援	4	10	5	3	0
施設の設備	17	28	20	10	1
その他	4	14	27	6	3

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「仕事の内容」、「給与」、「職場の人間関係」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、経験年数が10年未満の職員では「勤務体制」、20年以上の職員では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

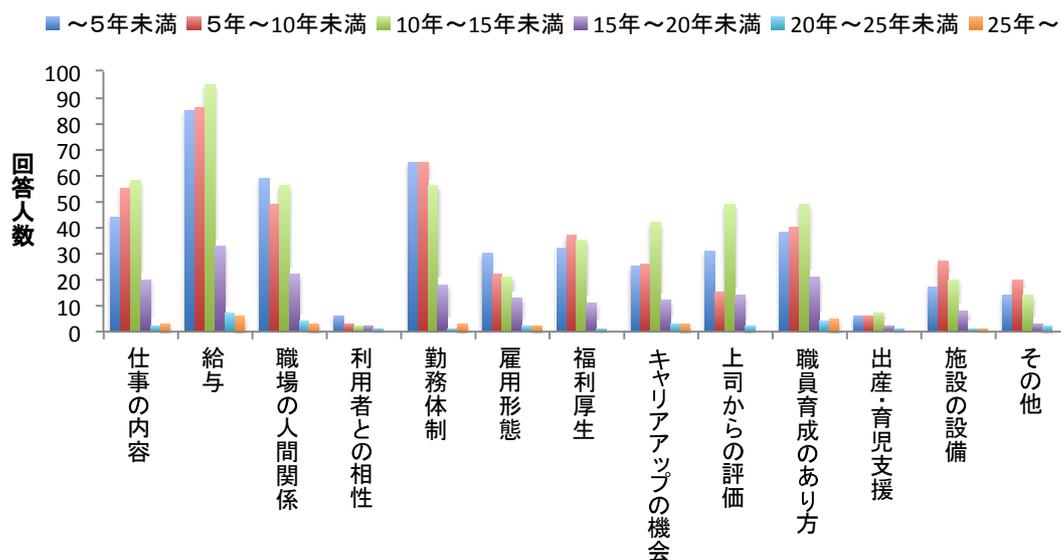


図 58 介護業界での経験年数別の比較（前職で不満があった点）

表 59 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職で不満があった点）

単位：人

前職で不満があった点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	44	55	58	20	2	3
給与	85	86	95	33	7	6
職場の人間関係	59	49	56	22	4	3
利用者との相性	6	3	2	2	1	0
勤務体制	65	65	56	18	1	3
雇用形態	30	22	21	13	2	2
福利厚生	32	37	35	11	1	0
キャリアアップの機会	25	26	42	12	3	3
上司からの評価	31	15	49	14	2	0
職員育成のあり方	38	40	49	21	4	5
出産・育児支援	6	6	7	2	1	0
施設の設備	17	27	20	8	1	1
その他	14	20	14	3	2	0

表の網掛けの箇所は、前職で不満があった点として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「給与」、「勤務体制」、「職場の人間関係」を不満があった点として挙げる者が多かった。また、介護支援専門員では「仕事の内容」、その他の有資格者では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

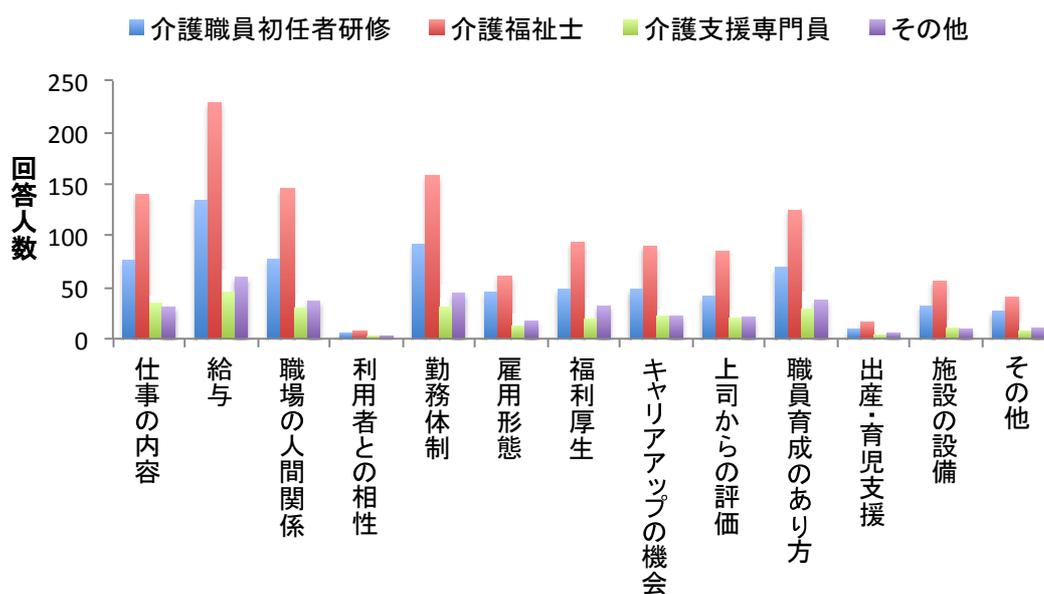


図 59 所有資格別の比較（前職で不満があった点）

表 60 所有資格とのクロス集計（前職で不満があった点）

単位：人

前職で不満があった点	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
仕事の内容	76	140	35	31
給与	134	229	45	60
職場の人間関係	77	146	30	37
利用者との相性	6	8	1	3
勤務体制	92	158	31	44
雇用形態	45	61	13	17
福利厚生	48	94	19	32
キャリアアップの機会	48	90	22	22
上司からの評価	41	85	20	21
職員育成のあり方	69	125	29	38
出産・育児支援	9	16	4	6
施設の設備	32	56	10	9
その他	27	40	8	11

Q11. その職場を退職した理由として、当てはまるものを教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、男女別に示したものである。性別に関わらず、前職の退職理由として「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。

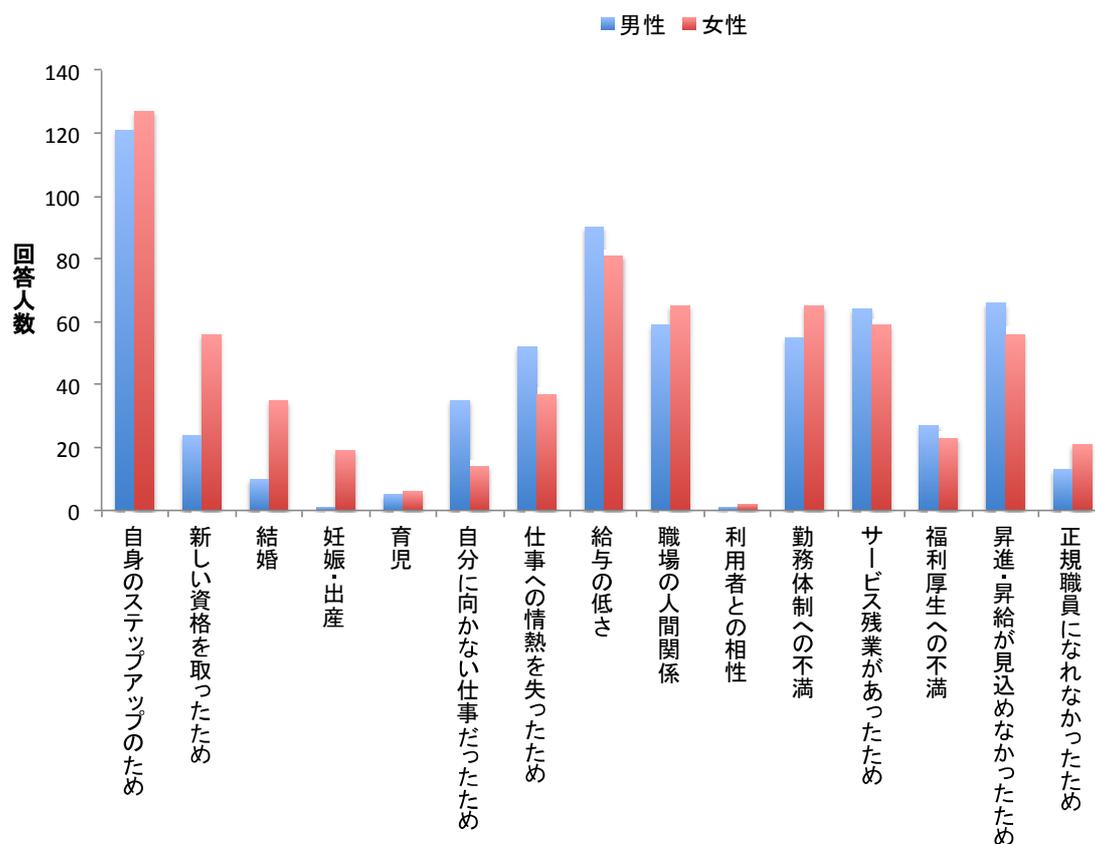


図 60 男女別の比較（1）（前職の退職理由）

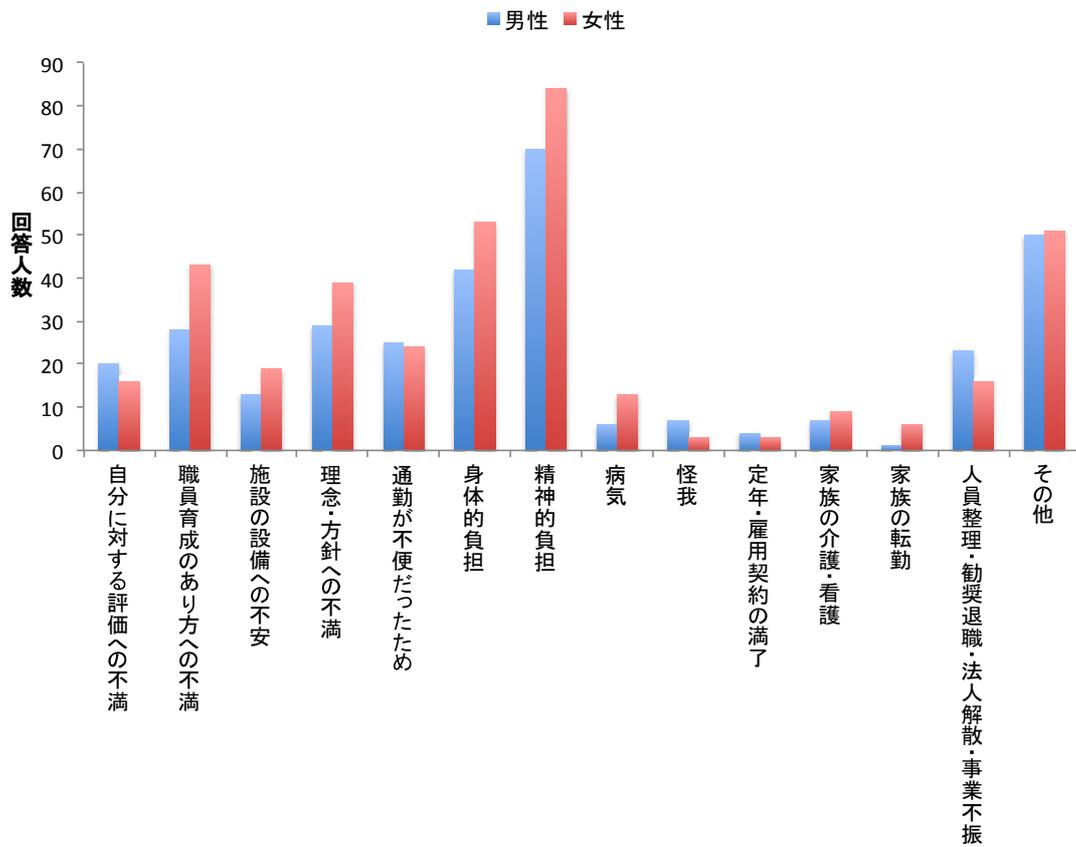


図 61 男女別の比較（2）（前職の退職理由）

表 61 性別とのクロス集計（前職の退職理由）

単位:人

前職の退職理由	男性	女性
自身のステップアップのため	121	127
新しい資格を取ったため	24	56
結婚	10	35
妊娠・出産	1	19
育児	5	6
自分に向かない仕事だったため	35	14
仕事への情熱を失ったため	52	37
給与の低さ	90	81
職場の人間関係	59	65
利用者との相性	1	2
勤務体制への不満	55	65
サービス残業があったため	64	59
福利厚生への不満	27	23
昇進・昇給が見込めなかったため	66	56
正規職員になれなかったため	13	21
自分に対する評価への不満	20	16
職員育成のあり方への不満	28	43
施設の設備への不安	13	19
理念・方針への不満	29	39
通勤が不便だったため	25	24
身体的負担	42	53
精神的負担	70	84
病気	6	13
怪我	7	3
定年・雇用契約の満了	4	3
家族の介護・看護	7	9
家族の転勤	1	6
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振	23	16
その他	50	51

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。また、20代では「サービス残業があったため」との理由を挙げる者が多かった。

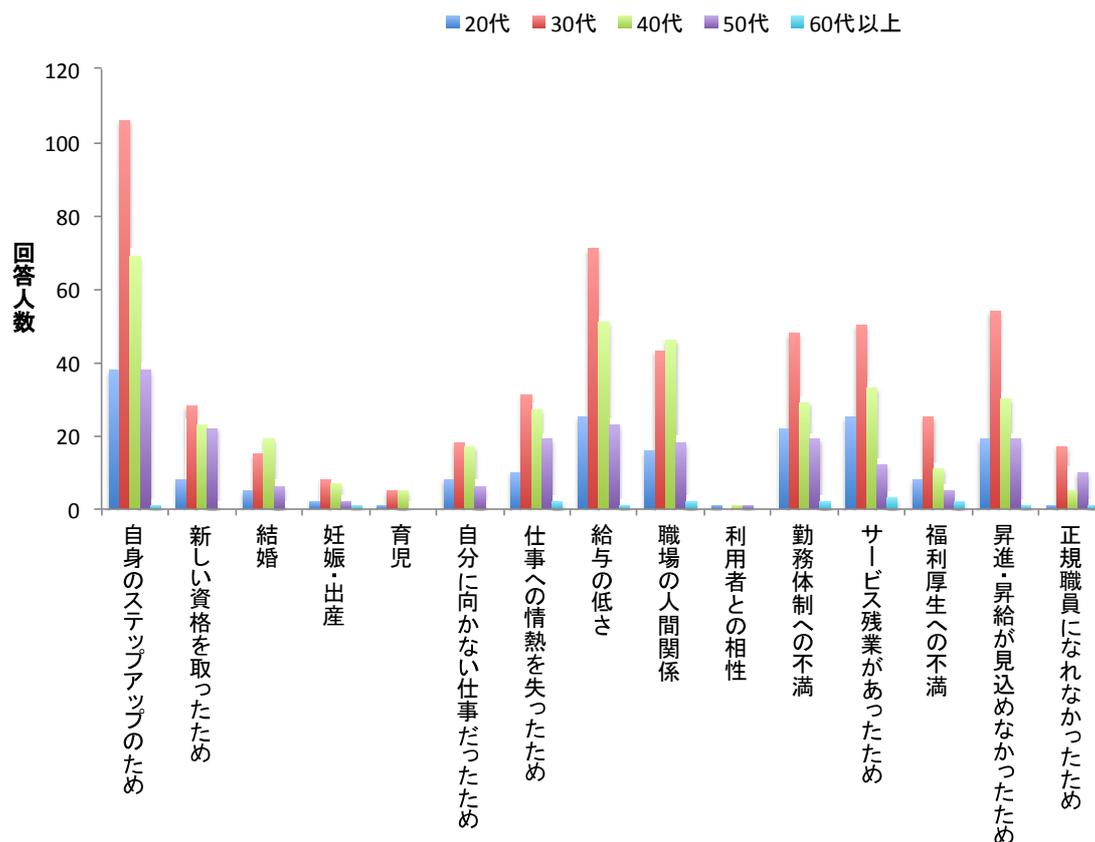


図 62 年代別の比較（1）（前職の退職理由）

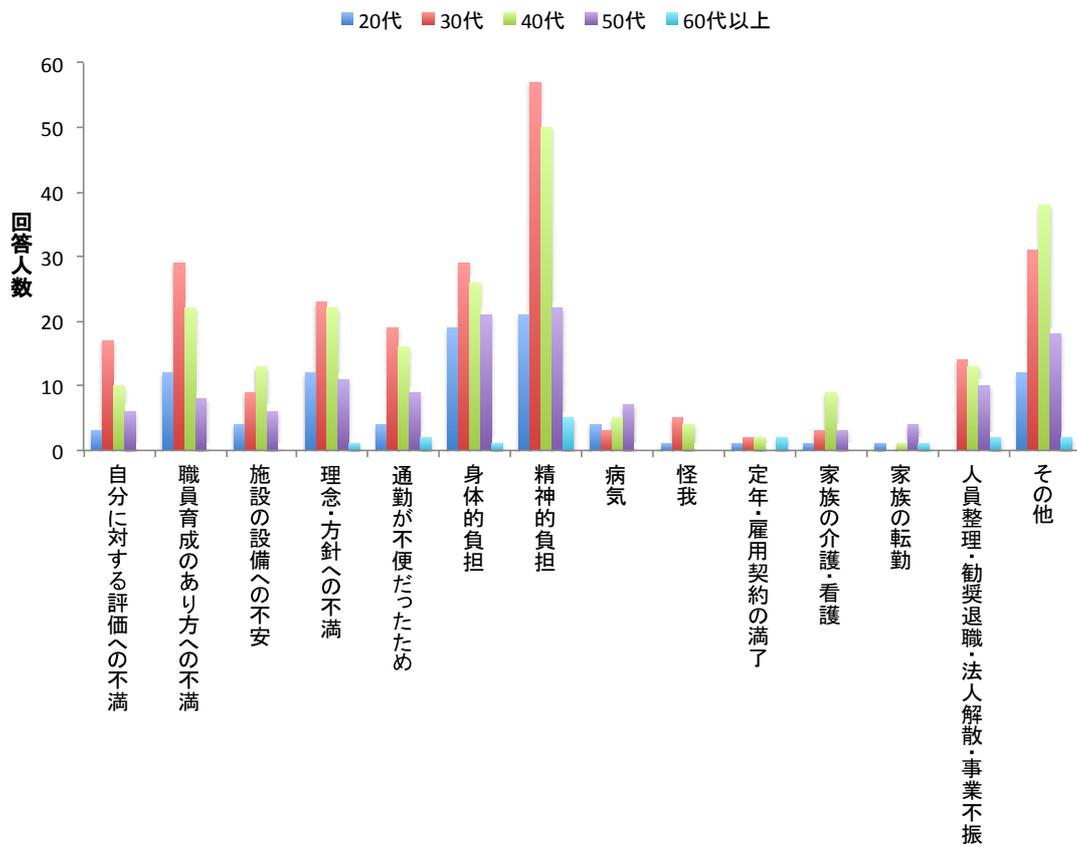


図 63 年代別の比較（2）（前職の退職理由）

表 62 年代とのクロス集計（前職の退職理由）

単位：人

前職の退職理由	20代	30代	40代	50代	60代以上
自身のステップアップのため	38	106	69	38	1
新しい資格を取ったため	8	28	23	22	0
結婚	5	15	19	6	0
妊娠・出産	2	8	7	2	1
育児	1	5	5	0	0
自分に向かない仕事だったため	8	18	17	6	0
仕事への情熱を失ったため	10	31	27	19	2
給与の低さ	25	71	51	23	1
職場の人間関係	16	43	46	18	2
利用者との相性	1	0	1	1	0
勤務体制への不満	22	48	29	19	2
サービス残業があったため	25	50	33	12	3
福利厚生への不満	8	25	11	5	2
昇進・昇給が見込めなかったため	19	54	30	19	1
正規職員になれなかったため	1	17	5	10	1
自分に対する評価への不満	3	17	10	6	0
職員育成のあり方への不満	12	29	22	8	0
施設の設備への不安	4	9	13	6	0
理念・方針への不満	12	23	22	11	1
通勤が不便だったため	4	19	16	9	2
身体的負担	19	29	26	21	1
精神的負担	21	57	50	22	5
病気	4	3	5	7	0
怪我	1	5	4	0	0
定年・雇用契約の満了	1	2	2	0	2
家族の介護・看護	1	3	9	3	0
家族の転勤	1	0	1	4	1
人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振	0	14	13	10	2
その他	12	31	38	18	2

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。また、介護業界での経験年数が15年～25年未満の職員では、「職場の人間関係」を理由として挙げる者が多かった。

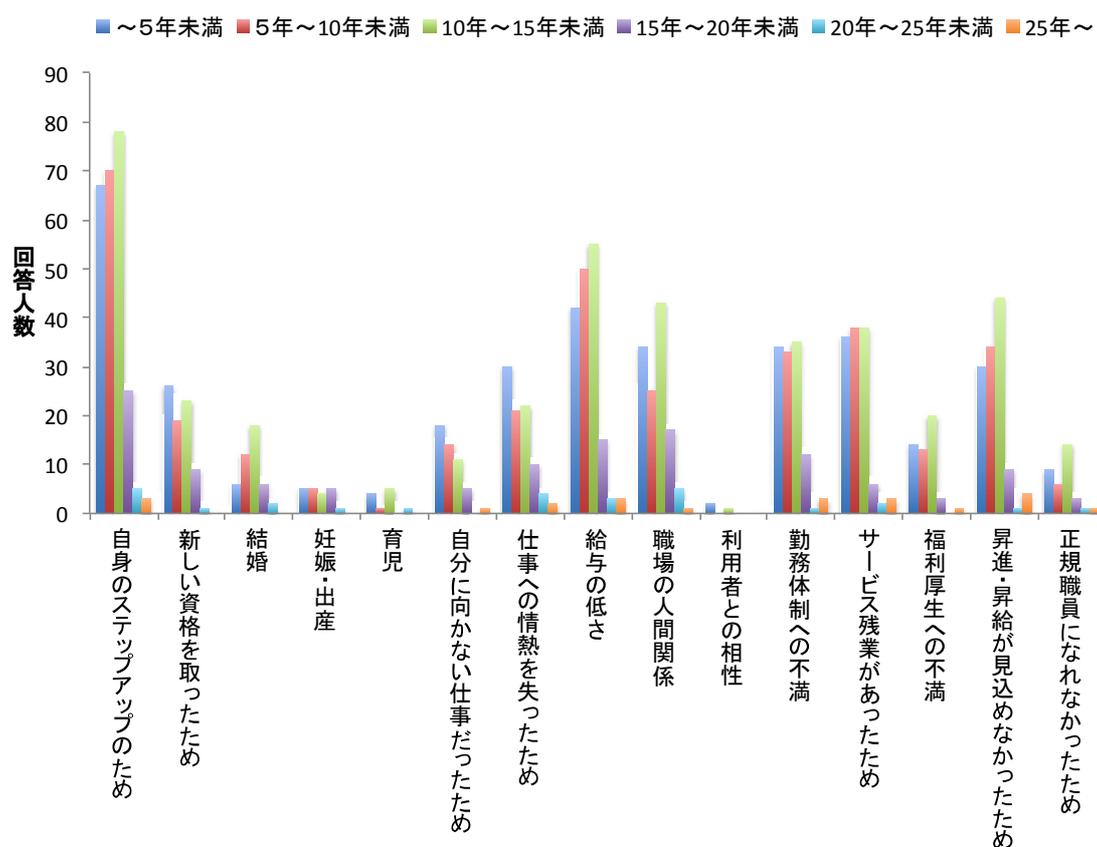


図 64 介護業界での経験年数別の比較（1）（前職の退職理由）

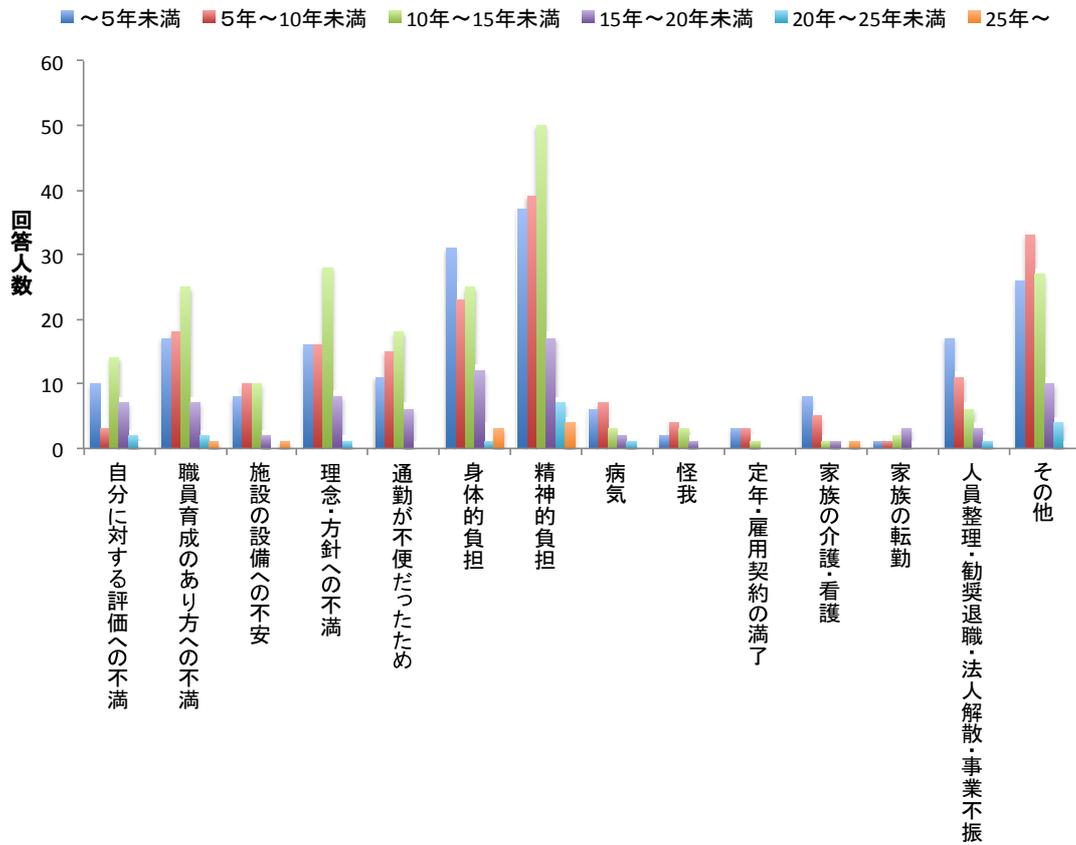


図 65 介護業界での経験年数別の比較（2）（前職の退職理由）

表 63 介護業界での経験年数とのクロス集計（前職の退職理由）

単位：人

前職の退職理由	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
自身のステップアップのため	67	70	78	25	5	3
新しい資格を取ったため	26	19	23	9	1	0
結婚	6	12	18	6	2	0
妊娠・出産	5	5	4	5	1	0
育児	4	1	5	0	1	0
自分に向かない仕事だったため	18	14	11	5	0	1
仕事への情熱を失ったため	30	21	22	10	4	2
給与の低さ	42	50	55	15	3	3
職場の人間関係	34	25	43	17	5	1
利用者との相性	2	0	1	0	0	0
勤務体制への不満	34	33	35	12	1	3
サービス残業があったため	36	38	38	6	2	3
福利厚生への不満	14	13	20	3	0	1
昇進・昇給が見込めなかったため	30	34	44	9	1	4
正規職員になれなかったため	9	6	14	3	1	1
自分に対する評価への不満	10	3	14	7	2	0
職員育成のあり方への不満	17	18	25	7	2	1
施設の設備への不安	8	10	10	2	0	1
理念・方針への不満	16	16	28	8	1	0
通勤が不便だったため	11	15	18	6	0	0
身体的負担	31	23	25	12	1	3
精神的負担	37	39	50	17	7	4
病気	6	7	3	2	1	0
怪我	2	4	3	1	0	0
定年・雇用契約の満了	3	3	1	0	0	0
家族の介護・看護	8	5	1	1	0	1
家族の転勤	1	1	2	3	0	0
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振	17	11	6	3	1	0
その他	26	33	27	10	4	0

表の網掛けの箇所は、前職の退職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「自身のステップアップのため」、「給与の低さ」、「精神的負担」といった理由を挙げる者が多かった。

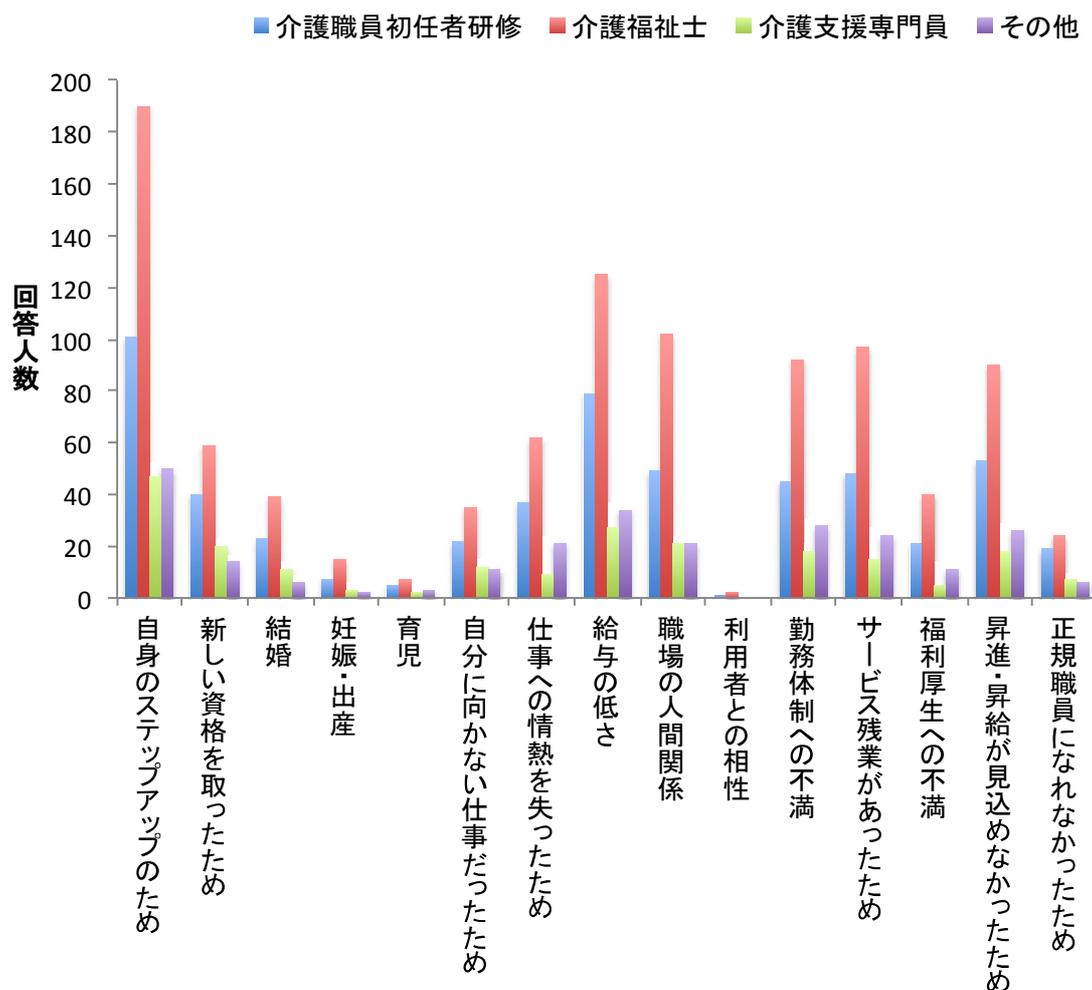


図 66 所有資格別の比較（1）（前職の退職理由）

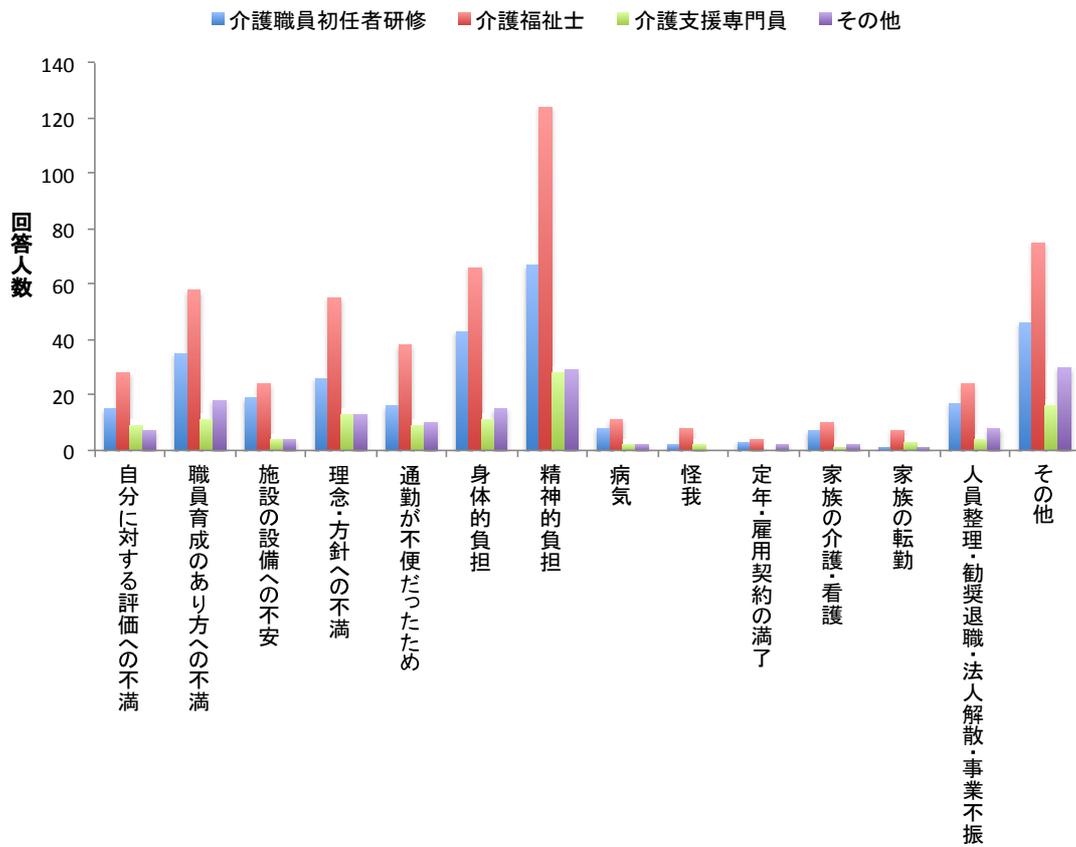


図 67 所有資格別の比較（2）（前職の退職理由）

表 64 所有資格とのクロス集計（前職の退職理由）

単位：人

前職の退職理由	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
自身のステップアップのため	101	190	47	50
新しい資格を取ったため	40	59	20	14
結婚	23	39	11	6
妊娠・出産	7	15	3	2
育児	5	7	2	3
自分に向かない仕事 だったため	22	35	12	11
仕事への情熱を失った ため	37	62	9	21
給与の低さ	79	125	27	34
職場の人間関係	49	102	21	21
利用者との相性	1	2	0	0
勤務体制への不満	45	92	18	28
サービス残業があった ため	48	97	15	24
福利厚生への不満	21	40	5	11
昇進・昇給が見込めな かったため	53	90	18	26
正規職員になれなかつた ため	19	24	7	6
自分に対する評価への 不満	15	28	9	7
職員育成のあり方への 不満	35	58	11	18
施設の設備への不安	19	24	4	4
理念・方針への不満	26	55	13	13
通勤が不便だったため	16	38	9	10
身体的負担	43	66	11	15
精神的負担	67	124	28	29
病気	8	11	2	2
怪我	2	8	2	0
定年・雇用契約の満了	3	4	0	2
家族の介護・看護	7	10	1	2
家族の転勤	1	7	3	1
人員整理・勧奨退職・法人 解散・事業不振	17	24	4	8
その他	46	75	16	30

3) 現職についての調査結果 (Q12.~Q18.)

介護職員の前職についての調査結果を図 68・69 および表 65・66 に示す。

※ 複数選択式の質問項目を除き、各選択肢の回答割合を算出した

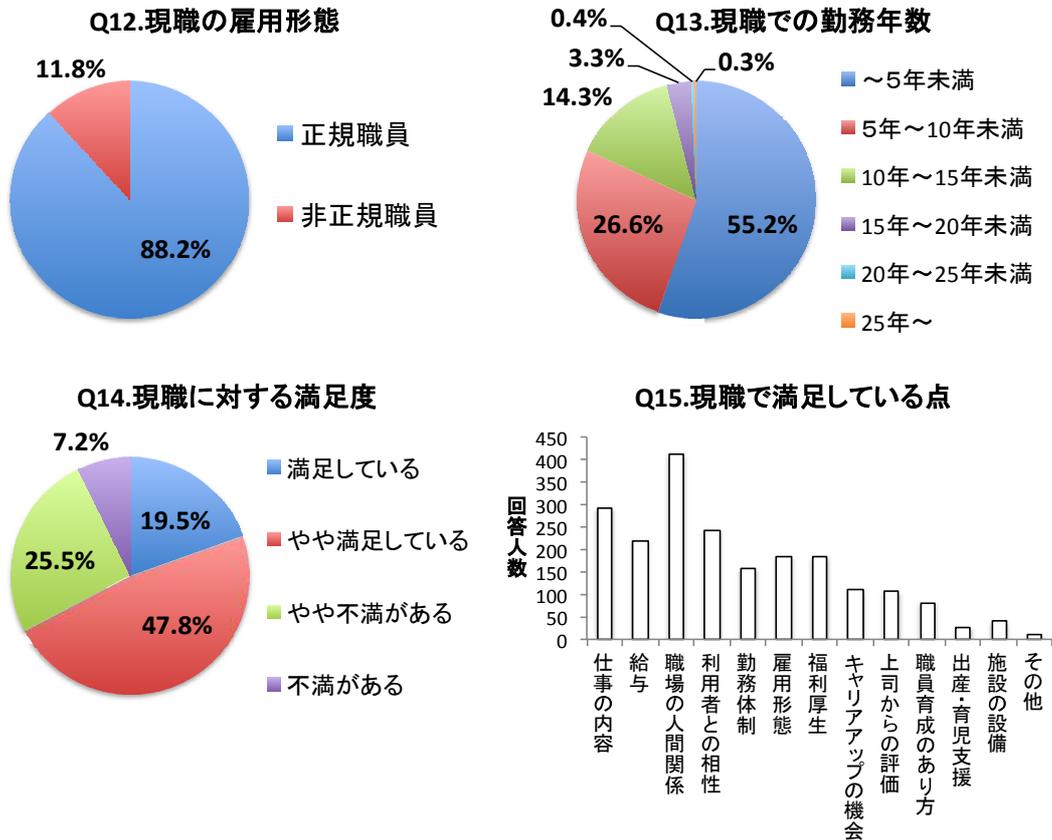


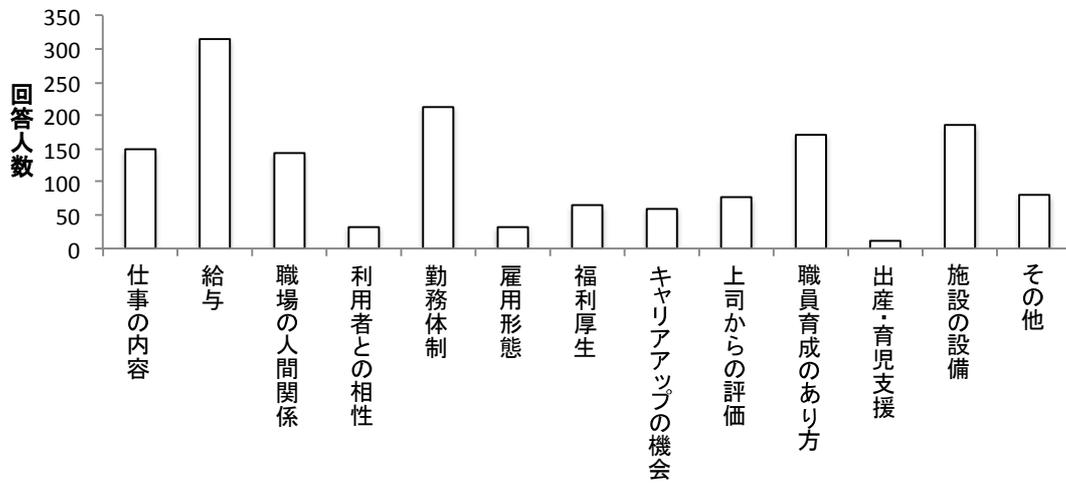
図 68 介護職員の現職についての調査結果 (Q12. ~Q15.)

表 65 介護職員の現職についての調査結果 (Q12. ~Q15.)

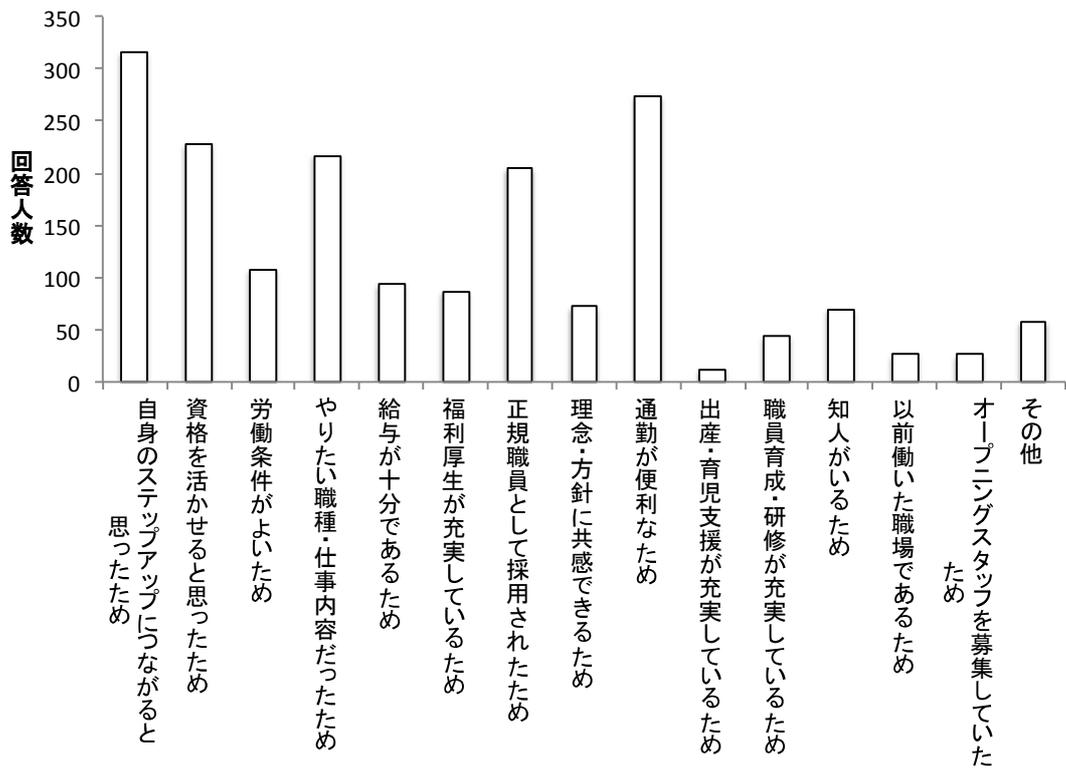
質問項目	調査結果(単位:人)		回答割合
Q12.現在の職場での雇用形態を教えてください。	正規職員	709	88.2%
	非正規職員	95	11.8%
Q13.現在の職場での勤務年数を教えてください。	～5年未満	422	55.2%
	5年～10年未満	203	26.6%
	10年～15年未満	109	14.3%
	15年～20年未満	25	3.3%
	20年～25年未満	3	0.4%
	25年～	2	0.3%
	(平均年数:5.5年)		
Q14.現在の職場に対する満足度を教えてください。	満足している	144	19.5%
	やや満足している	352	47.8%
	やや不満がある	188	25.5%
	不満がある	53	7.2%
Q15.現在の職場で満足している点を教えてください。	仕事の内容	293	
	給与	220	
	職場の人間関係	412	
	利用者との相性	242	
	勤務体制	158	
	雇用形態	185	
	福利厚生	185	
	キャリアアップの機会	111	
	上司からの評価	106	
	職員育成のあり方	82	
	出産・育児支援	28	
	施設の設備	41	
	その他	11	

現職では正規職員の割合が88.4%であり、前職(72.4%)よりも大きな値を示した。勤務年数の平均も約5.5年と、前職(約4.8年)よりも長かった。職場に対する満足度については、「満足していた」「やや満足していた」と回答した者が496名(67.3%)、「やや不満があった」「不満があった」と回答した者が241名(32.7%)であり、前職(49.2%)と比べて現職に満足している職員が多いといえる。また、現在の職場で満足している点として「職場の人間関係」「仕事の内容」を挙げる者が多く、前職で満足していた点と同様の傾向がみられた。

Q16.現職で不満がある点



Q17.現職の就職理由



Q18.求人情報の取得先

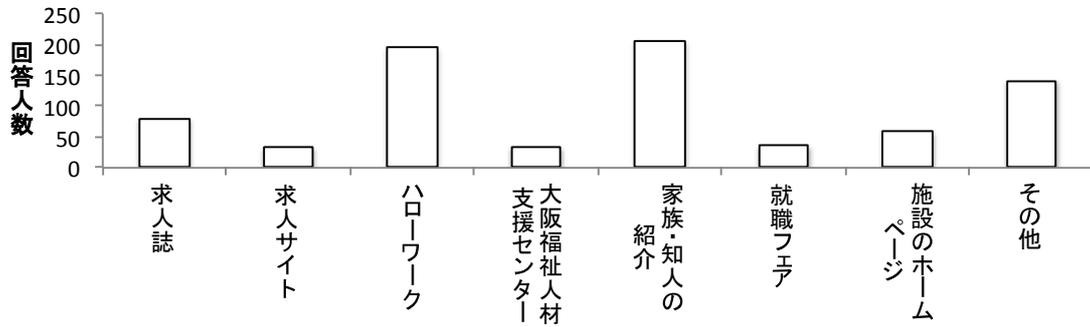


図 69 介護職員の現職についての調査結果 (Q16. ~Q18.)

現在の職場で不満がある点としては、「給与」「勤務体制」を挙げる者が多く、前職で不満があった点と同様の傾向がみられた。また、就職理由については、「自身のステップアップにつながると思ったため」「通勤が便利のため」といった回答が多くみられた。求人情報の取得先は、家族・知人の紹介や、ハローワークが中心であった。

表 66 介護職員の現職についての調査結果 (Q16. ~Q18.)

質問項目	調査結果(単位:人)	
Q16.現在の職場で不満がある点を教えてください。	仕事の内容	149
	給与	314
	職場の人間関係	143
	利用者との相性	33
	勤務体制	214
	雇用形態	32
	福利厚生	65
	キャリアアップの機会	60
	上司からの評価	76
	職員育成のあり方	171
	出産・育児支援	10
	施設の設備	185
	その他	80
Q17.現在の職場に就職した理由として、当てはまるものを教えてください。	自身のステップアップにつながったため	315
	資格を活かせると思ったため	227
	労働条件がよいため	108
	やりたい職種・仕事内容だったため	217
	給与が十分であるため	94
	福利厚生が充実しているため	87
	正規職員として採用されたため	204
	理念・方針に共感できるため	72
	通勤が便利のため	273
	出産・育児支援が充実しているため	12
	職員育成・研修が充実しているため	44
	知人がいるため	70
	以前働いた職場であるため	26
	オープニングスタッフを募集していたため	26
その他	58	
Q18.現在の職場の求人情報をどこで知りましたか。	求人誌	80
	求人サイト	34
	ハローワーク	194
	大阪福祉人材支援センター	34
	家族・知人の紹介	206
	就職フェア	36
	施設のホームページ	59
	その他	142

Q18. で「その他」を選択した者の回答内容（自由記述）については、以下の8カテゴリーに分類した。分類の結果を表67に示す。

表 67 Q18. の「その他」に関する分類結果

カテゴリー	回答例	回答人数
その他の求人広告	新聞の求人広告、求人のチラシ、自宅の近くに貼り紙があった など	34
大学・短大・専門学校	専門学校での求人情報の貼り紙	18
派遣会社	派遣会社の紹介	13
以前の職場	以前働いていた職場から連絡があったため	7
研修・講座など	ヘルパー講座が開講され、その流れでの求人、のち介福取得	6
現職の施設	地元にあり、知っていた	6
実習・ボランティアなど	介護福祉士の専門学校に在学中同法人の施設に実習に行き知った	4
職業訓練校	職業訓練校からの紹介と自分の希望	3

Q12. 現在の職場での雇用形態を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

正規・非正規職員ともに、女性の人数の方が多かった。ただし、非正規職員は正規職員と比べて女性の割合が大きかった。

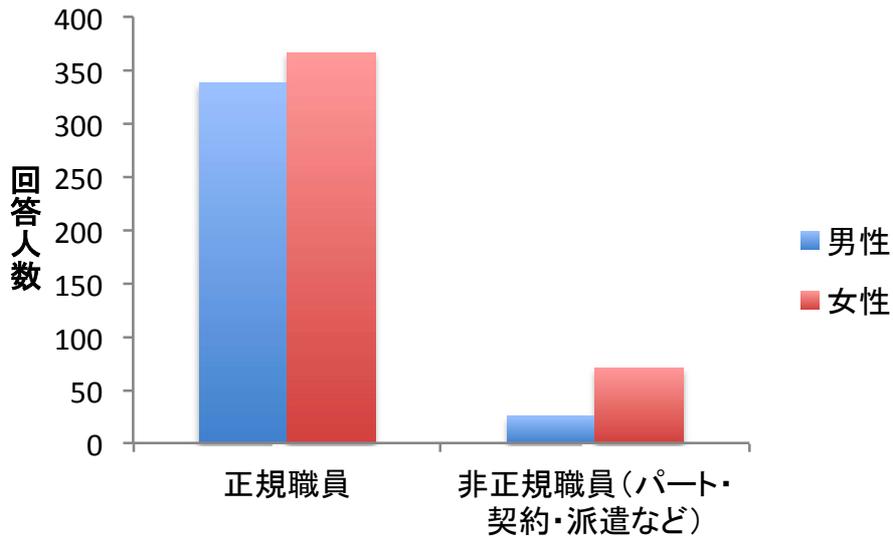


図 70 男女別の比較（現職の雇用形態）

表 68 性別とのクロス集計（現職の雇用形態）

単位：人

現職の雇用形態	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
正規職員	338	48.0%	366	52.0%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	25	26.3%	70	73.7%

正規職員は30代、非正規職員は40代職員の割合が最も大きく、前職の雇用形態と同様の傾向がみられた。

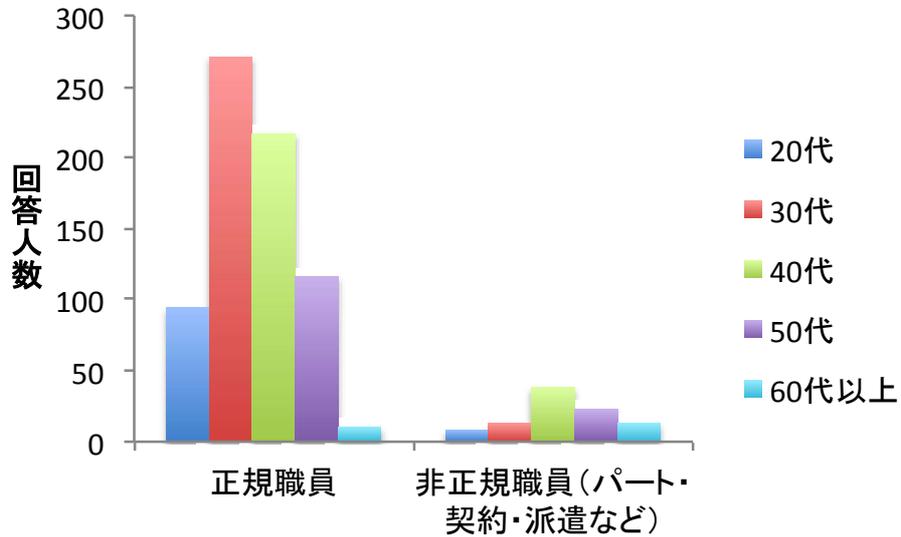


図 71 年代別の比較（現職の雇用形態）

表 69 年代とのクロス集計（現職の雇用形態）

単位：人

現職の雇用形態	20代		30代		40代		50代		60代以上	
正規職員	94	13.3%	271	38.3%	217	30.6%	116	16.4%	10	1.4%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	8	8.4%	13	13.7%	38	40.0%	23	24.2%	13	13.7%

正規職員は介護業界での経験年数が10年～15年未満、非正規職員は5年未満の者が最も多く、前職の雇用形態と同様の傾向がみられた。

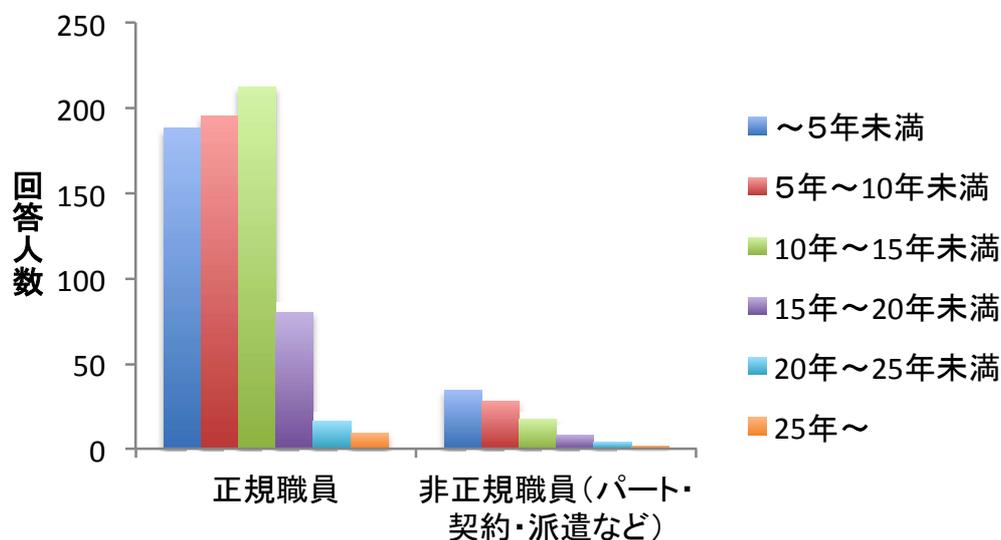


図 72 介護業界での経験年数別の比較 (現職の雇用形態)

表 70 介護業界での経験年数とのクロス集計 (現職の雇用形態)

単位: 人

現職の雇用形態	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正規職員	188	26.9%	195	27.9%	212	30.3%	80	11.4%	16	2.3%	9	1.3%
非正規職員(パート・契約・派遣など)	34	37.0%	28	30.4%	17	18.5%	8	8.7%	4	4.3%	1	1.1%

正規職員については、介護福祉士の有資格者の人数が突出して多く、前職の雇用形態と同様の傾向がみられた。

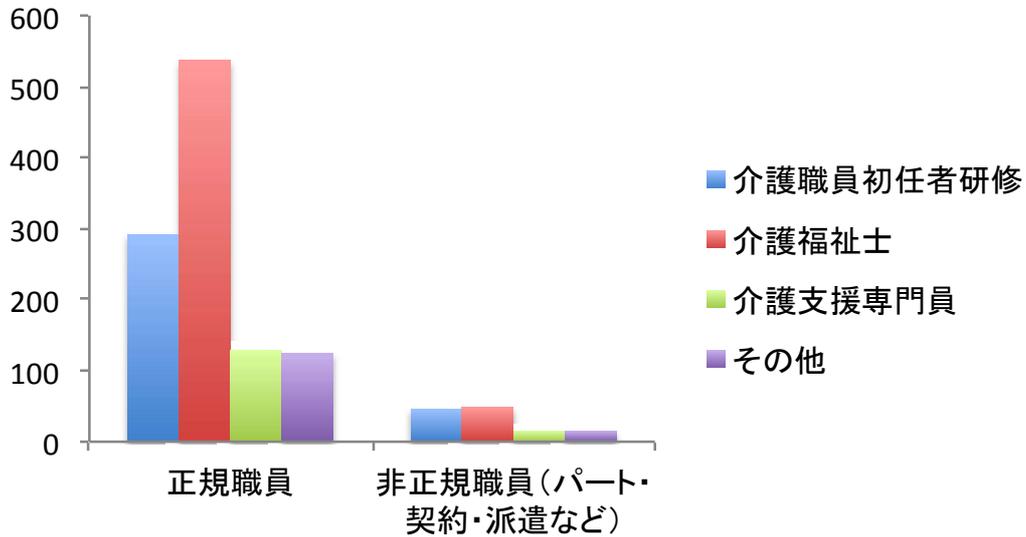


図 73 所有資格別の比較 (現職の雇用形態)

表 71 所有資格とのクロス集計 (現職の雇用形態)

単位:人

現職の雇用形態	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
正規職員	292	537	128	124
非正規職員(パート・契約・派遣など)	46	48	14	14

② 現在の職場で満足している点（Q15.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職の雇用形態別に示したものである。雇用形態に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」を満足している点として挙げる者が多かった。また、正規職員では「利用者との相性」、非正規職員では「勤務体制」を挙げる者が多かった。

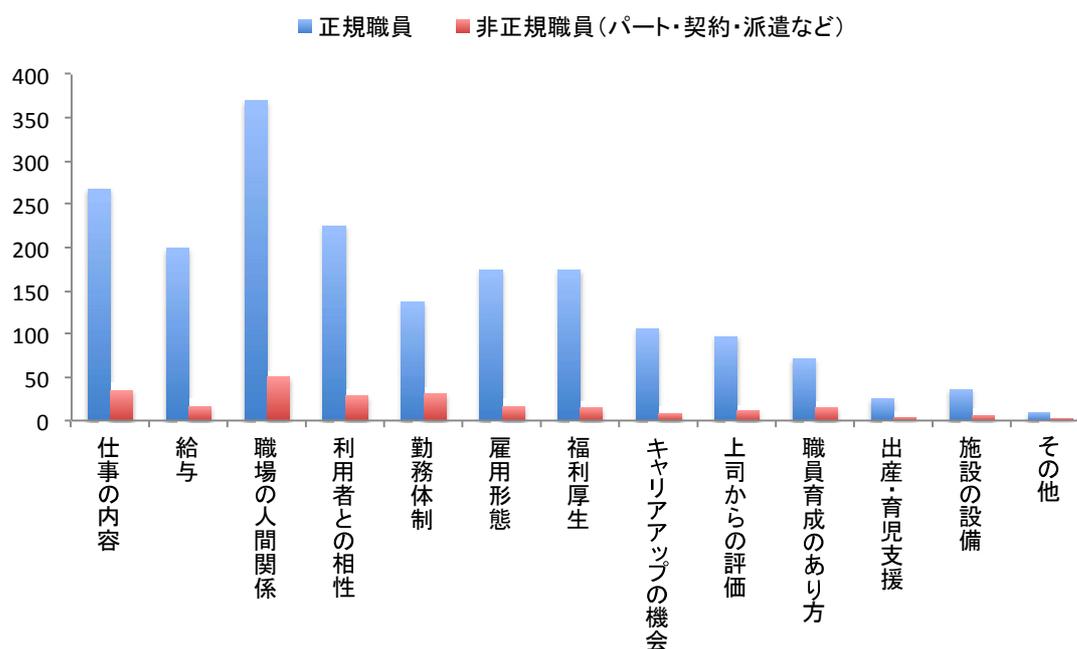


図 74 現職の雇用形態別の比較（現職で満足している点）

表 72 現職で満足している点とのクロス集計（現職の雇用形態）

単位：人

現職で満足している点	正規職員	非正規職員(パート・ 契約・派遣など)
仕事の内容	268	35
給与	199	16
職場の人間関係	370	50
利用者との相性	225	29
勤務体制	137	31
雇用形態	174	16
福利厚生	174	15
キャリアアップの機会	106	8
上司からの評価	97	11
職員育成のあり方	71	15
出産・育児支援	25	3
施設の設備	36	5
その他	9	2

③ 現在の職場で不満がある点（Q16.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職の雇用形態別に示したものである。雇用形態に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を挙げる者が多かった。

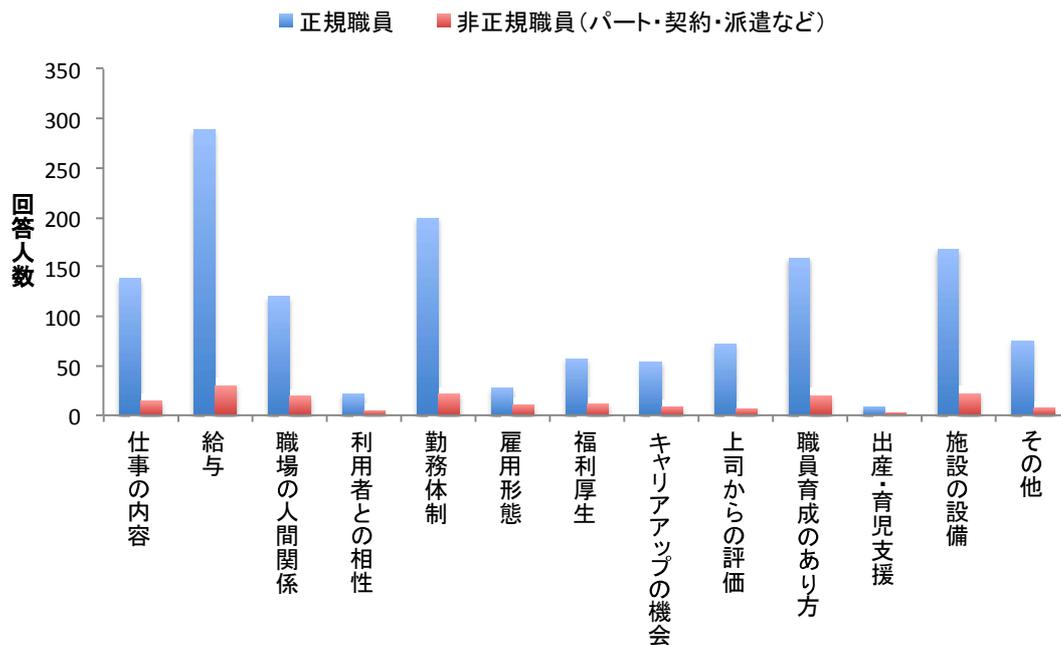


図 75 現職の雇用形態別の比較（現職で不満がある点）

表 73 現職で不満がある点とのクロス集計（現職の雇用形態）

単位：人

現職で不満がある点	正規職員	非正規職員(パート・ 契約・派遣など)
仕事の内容	138	14
給与	289	30
職場の人間関係	120	19
利用者との相性	21	4
勤務体制	199	21
雇用形態	27	10
福利厚生	57	11
キャリアアップの機会	54	8
上司からの評価	72	6
職員育成のあり方	159	20
出産・育児支援	8	2
施設の設備	168	22
その他	75	7

④ 現在の職場に就職した理由（Q17.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、現職の雇用形態別に示したものである。雇用形態に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。

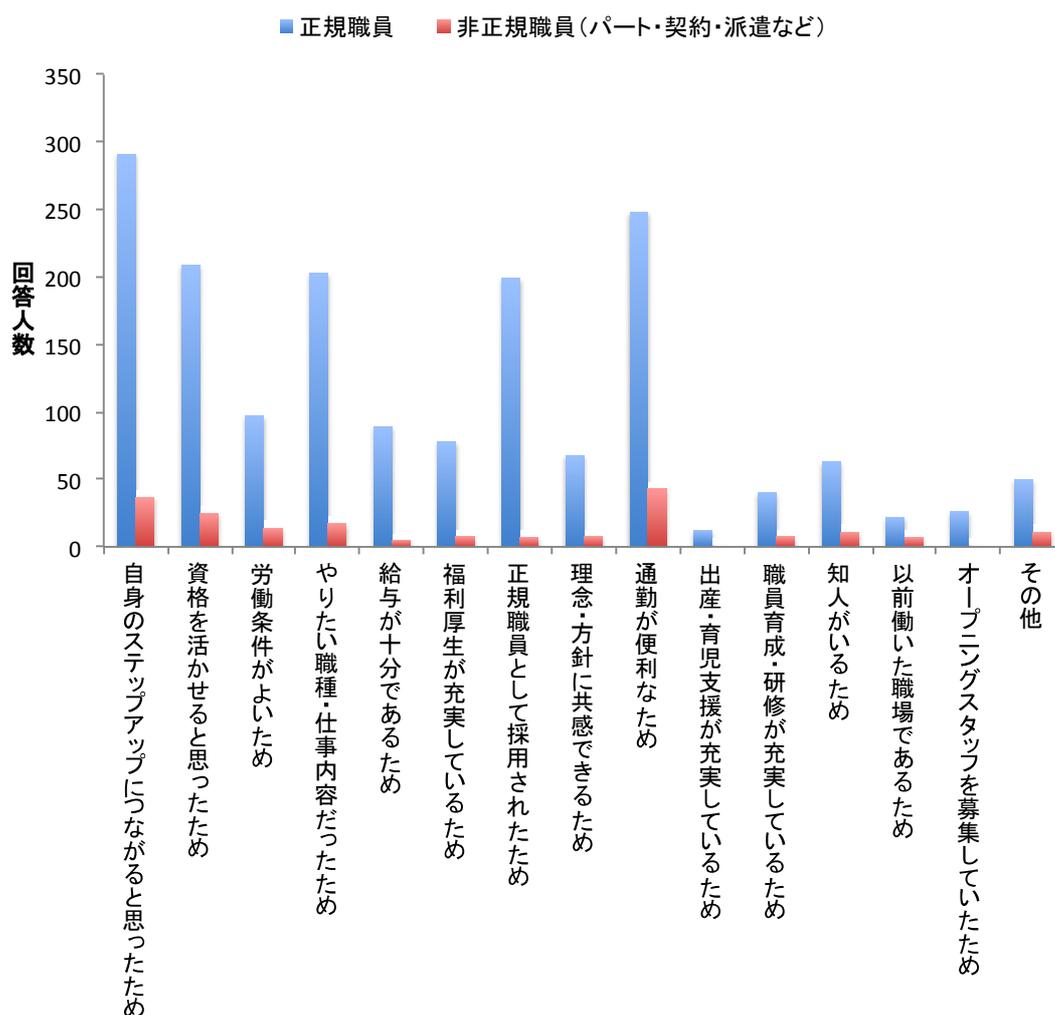


図 76 現職の雇用形態別の比較（現職の就職理由）

表 74 現職の就職理由とのクロス集計（現職の雇用形態）

単位：人

現職の就職理由	正規職員	非正規職員（パート・契約・派遣など）
自身のステップアップにつながると思ったため	291	37
資格を活かせると思ったため	209	25
労働条件がよいため	97	14
やりたい職種・仕事内容だったため	203	17
給与が十分であるため	89	5
福利厚生が充実しているため	78	8
正規職員として採用されたため	199	7
理念・方針に共感できるため	68	8
通勤が便利なため	248	43
出産・育児支援が充実しているため	12	0
職員育成・研修が充実しているため	40	8
知人がいるため	63	11
以前働いた職場であるため	22	7
オープニングスタッフを募集していたため	26	0
その他	50	11

Q13.現在の職場での勤務年数を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
 現職での勤務年数が10年未満の職員では、男性・女性職員の人数はほぼ同数である。勤務年数が10年以上の職員では、女性の割合が大きかった。

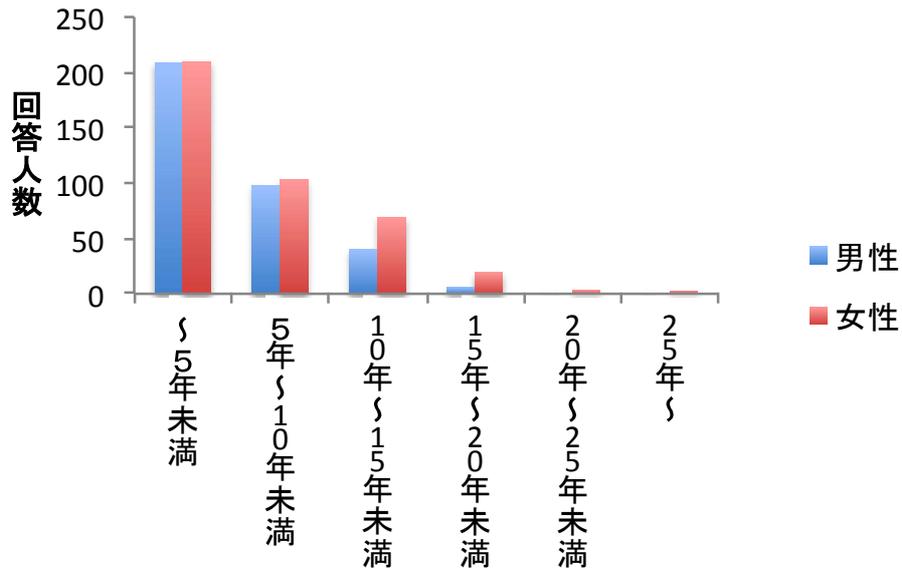


図 77 男女別の比較（現職での勤務年数）

表 75 性別とのクロス集計（現職での勤務年数）

単位：人

現職での勤務年数	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
～5年未満	209	49.9%	210	50.1%
5年～10年未満	98	48.8%	103	51.2%
10年～15年未満	40	36.7%	69	63.3%
15年～20年未満	6	24.0%	19	76.0%
20年～25年未満	0	0.0%	3	100%
25年～	0	0.0%	2	100%

60代以上の職員を除き、いずれの年代も現職での勤務年数が5年未満の職員が最も多かった。勤務年数が10年未満の職員では30代、10年～25年未満の職員では40代の割合が最も大きかった。

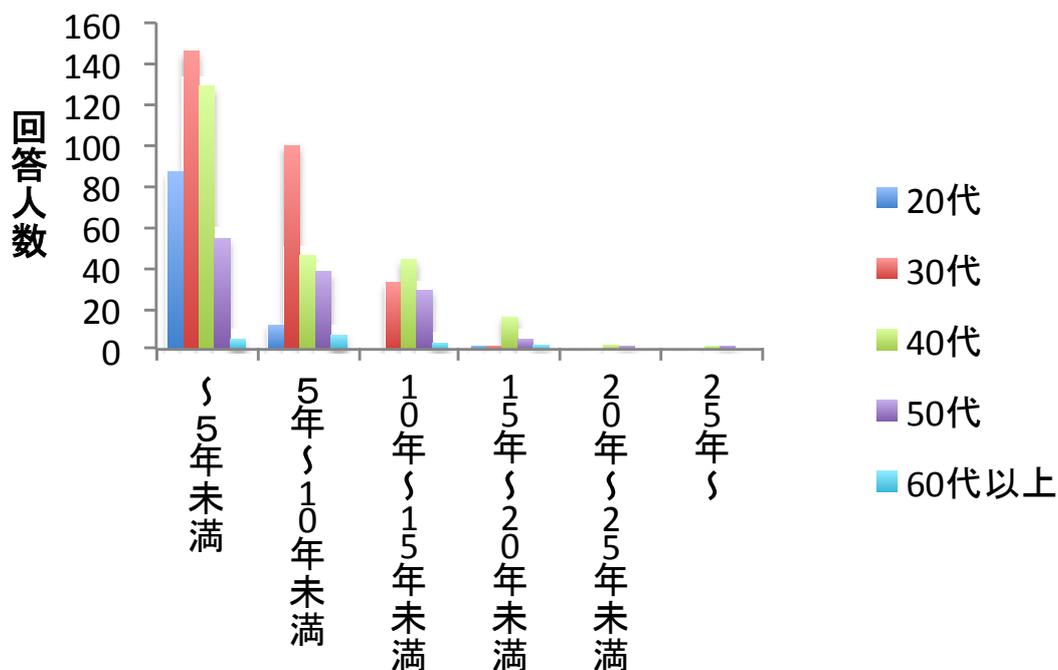


図 78 年代別の比較 (現職での勤務年数)

表 76 年代とのクロス集計 (現職での勤務年数)

単位: 人

現職での勤務年数	20代		30代		40代		50代		60代以上	
～5年未満	87	20.7%	146	34.7%	129	30.6%	54	12.8%	5	1.2%
5年～10年未満	12	5.9%	100	49.3%	46	22.7%	38	18.7%	7	3.4%
10年～15年未満	0	0.0%	33	30.3%	44	40.4%	29	26.6%	3	2.8%
15年～20年未満	1	4.0%	1	4.0%	16	64.0%	5	20.0%	2	8.0%
20年～25年未満	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%
25年～	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%

介護業界での経験年数に関わらず、現職での勤務年数は10年未満の者が多くみられた。また、現職での勤務年数が長い職員ほど、介護業界での経験年数も長い傾向がみられた。

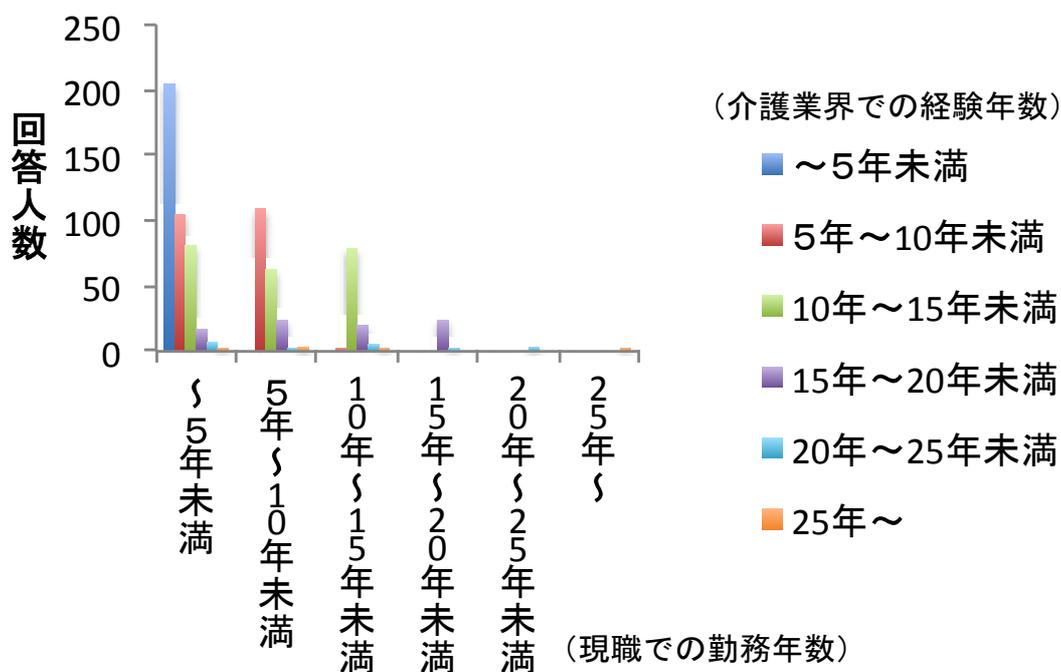


図 79 介護業界での経験年数別の比較 (現職での勤務年数)

表 77 介護業界での経験年数とのクロス集計 (現職での勤務年数)

単位: 人

現職での勤務年数	~5年未満		5年~10年未満		10年~15年未満		15年~20年未満		20年~25年未満		25年~	
~5年未満	205	49.2%	105	25.2%	81	19.4%	17	4.1%	7	1.7%	2	0.5%
5年~10年未満	0	0.0%	109	54.2%	63	31.3%	24	11.9%	2	1.0%	3	1.5%
10年~15年未満	0	0.0%	1	0.9%	79	73.8%	20	18.7%	5	4.7%	2	1.9%
15年~20年未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	24	96.0%	1	4.0%	0	0.0%
20年~25年未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100%	0	0.0%
25年~	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100%

所有資格に関わらず、現職での勤務年数は5年未満の者が多くみられた。また、勤務年数に関わらず、介護福祉士の有資格者の人数が最も多かった。

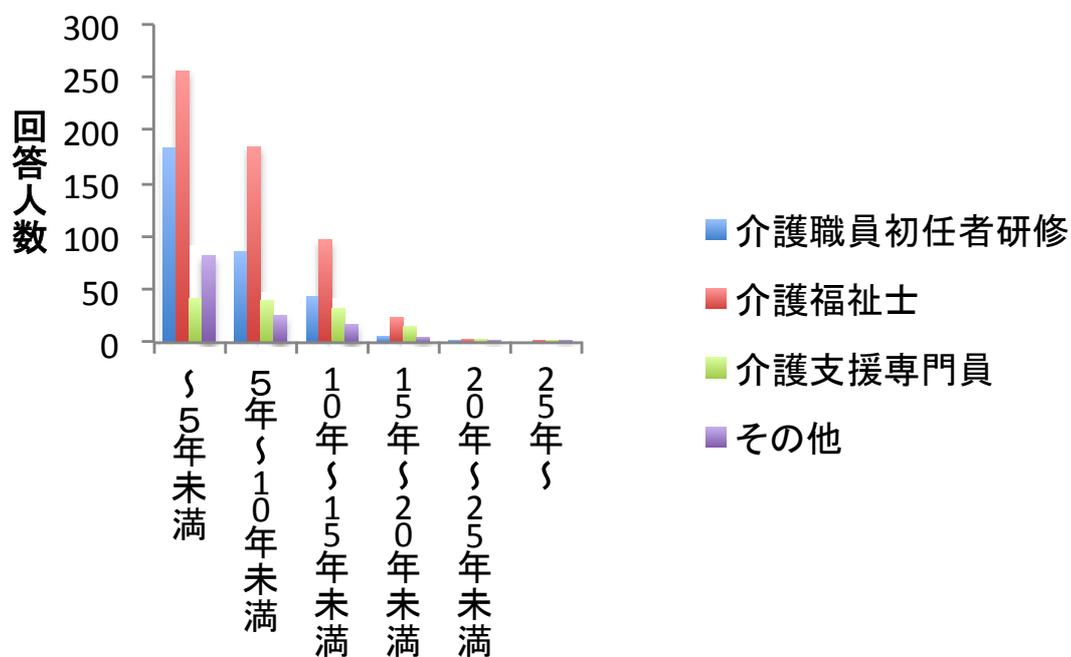


図 80 所有資格別の比較（現職での勤務年数）

表 78 所有資格とのクロス集計（現職での勤務年数）

単位：人

現職での勤務年数	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
～5年未満	184	256	42	82
5年～10年未満	86	185	40	26
10年～15年未満	44	97	32	17
15年～20年未満	6	24	15	5
20年～25年未満	1	3	3	1
25年～	0	2	2	1

② 現在の職場で満足している点（Q15.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職での勤務年数別に示したものである。勤務年数に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。

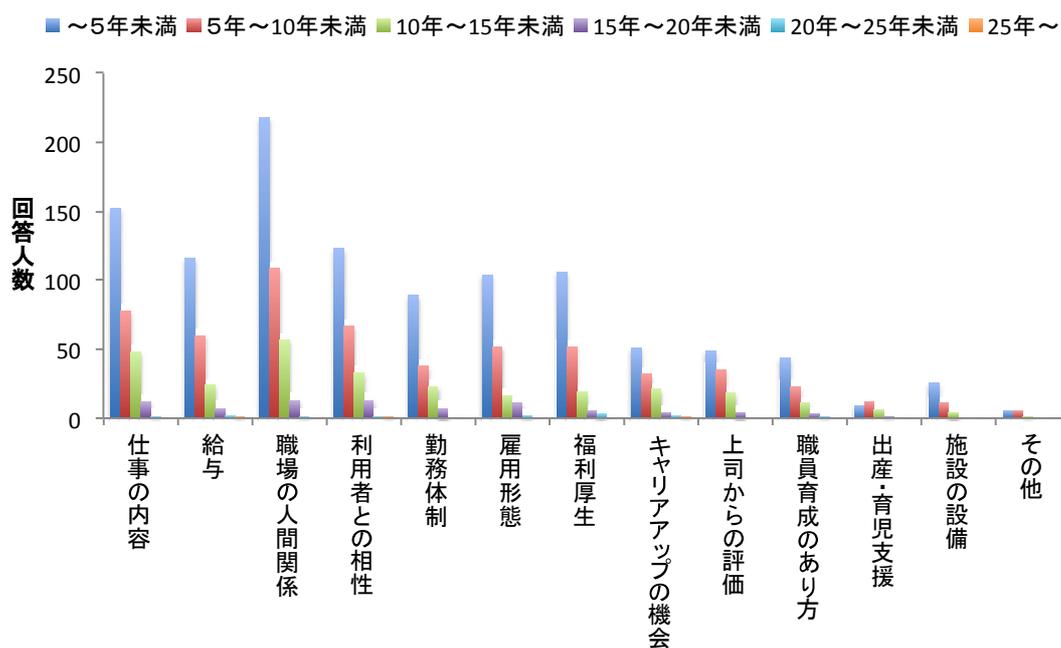


図 81 現職での勤務年数別の比較（現職で満足している点）

表 79 現職で満足している点とのクロス集計（現職での勤務年数）

単位：人

現職で満足している点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	152	78	48	12	1	0
給与	116	60	24	7	2	1
職場の人間関係	218	109	57	13	1	0
利用者との相性	123	67	33	13	1	1
勤務体制	89	38	23	7	0	0
雇用形態	104	52	16	11	2	0
福利厚生	106	52	19	5	3	0
キャリアアップの機会	51	32	21	4	2	1
上司からの評価	49	35	18	4	0	0
職員育成のあり方	44	23	11	3	1	0
出産・育児支援	9	12	6	1	0	0
施設の設備	26	11	4	0	0	0
その他	5	5	1	0	0	0

③ 現在の職場で不満がある点 (Q16.) とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職での勤務年数別に示したものである。勤務年数に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。また、勤務年数が5年未満の職員は「職員育成のあり方」、5年～10年未満、15年～20年未満の職員は「施設の設備」、10年～15年未満の職員は「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

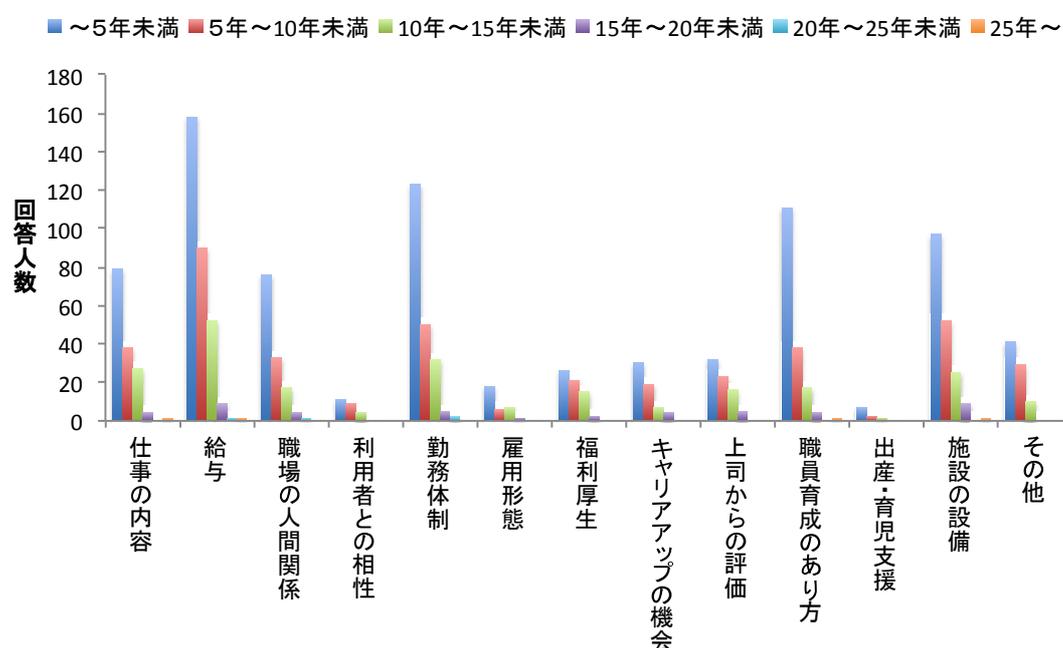


図 82 現職での勤務年数別の比較 (現職で不満がある点)

表 80 現職で不満がある点とのクロス集計（現職での勤務年数）

単位：人

現職で不満がある点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	79	38	27	4	0	1
給与	158	90	52	9	1	1
職場の人間関係	76	33	17	4	1	0
利用者との相性	11	9	4	0	0	0
勤務体制	123	50	32	5	2	0
雇用形態	18	6	7	1	0	0
福利厚生	26	21	15	2	0	0
キャリアアップの機会	30	19	7	4	0	0
上司からの評価	32	23	16	5	0	0
職員育成のあり方	111	38	17	4	0	1
出産・育児支援	7	2	1	0	0	0
施設の設備	97	52	25	9	0	1
その他	41	29	10	0	0	0

④ 現在の職場に就職した理由（Q17.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、現職での勤務年数別に示したものである。勤務年数に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「やりたい職種・仕事内容だったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。また、勤務年数が5年未満、15年～20年未満の職員は「資格を活かせると思ったため」との理由を挙げる者が多かった。

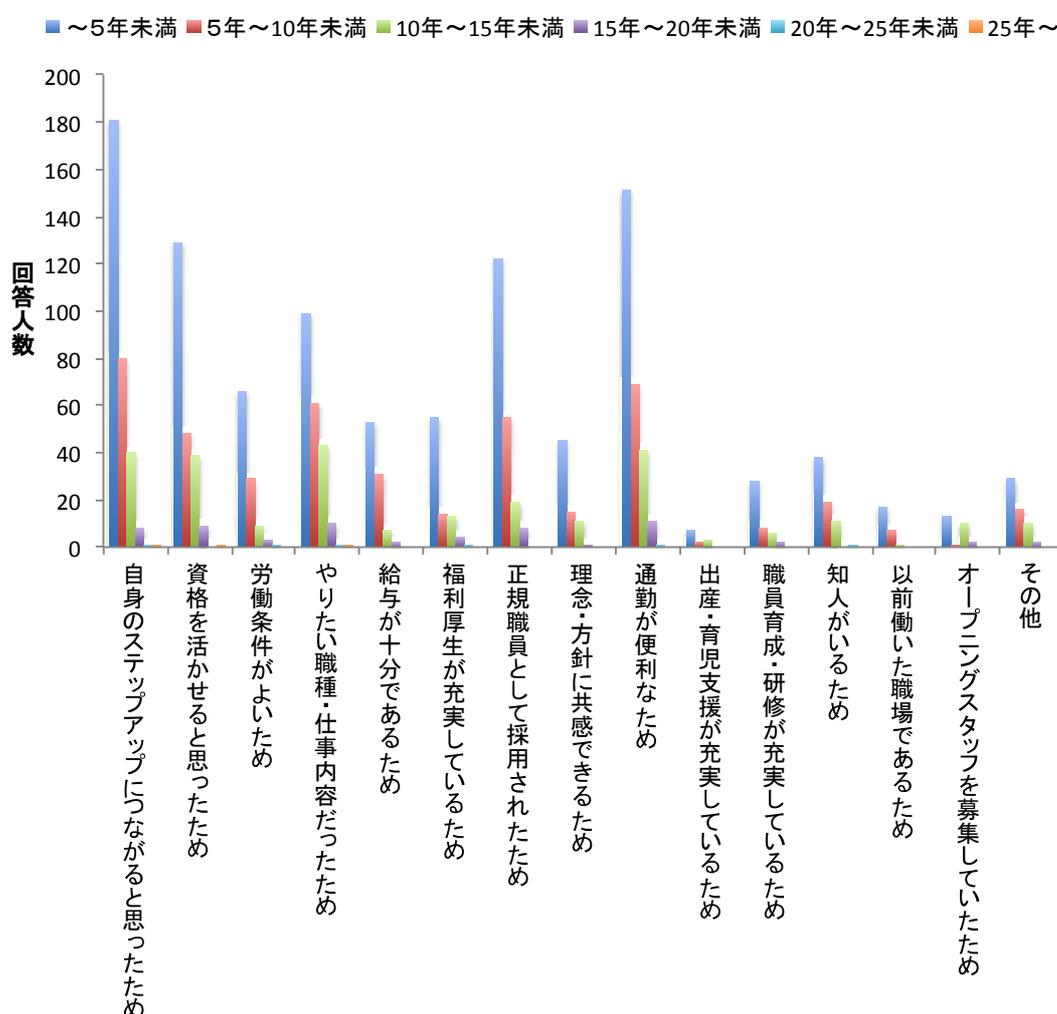


図 83 現職での勤務年数別の比較（現職の就職理由）

表 81 現職の就職理由とのクロス集計（現職での勤務年数）

単位：人

現職の就職理由	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
自身のステップアップにつながると思ったため	181	80	40	8	1	1
資格を活かせると思ったため	129	48	39	9	0	1
労働条件がよいため	66	29	9	3	1	0
やりたい職種・仕事内容だったため	99	61	43	10	1	1
給与が十分であるため	53	31	7	2	0	0
福利厚生が充実しているため	55	14	13	4	1	0
正規職員として採用されたため	122	55	19	8	0	0
理念・方針に共感できるため	45	15	11	1	0	0
通勤が便利なため	151	69	41	11	1	0
出産・育児支援が充実しているため	7	2	3	0	0	0
職員育成・研修が充実しているため	28	8	6	2	0	0
知人がいるため	38	19	11	0	1	0
以前働いた職場であるため	17	7	1	0	0	0
オープニングスタッフを募集していたため	13	1	10	2	0	0
その他	29	16	10	2	0	0

Q14.現在の職場に対する満足度を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
 現職に対して「やや満足している」、「やや不満がある」と回答した職員では、
 女性の人数の方が多かった。

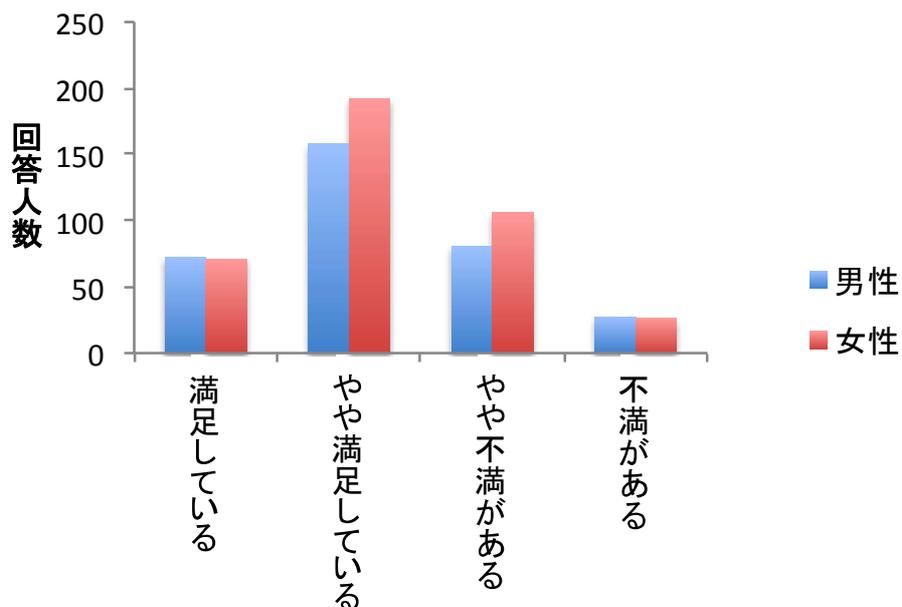


図 84 男女別の比較（現職に対する満足度）

表 82 性別とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職に対する満足度	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
満足している	72	50.3%	71	49.7%
やや満足している	158	45.1%	192	54.9%
やや不満がある	81	43.3%	106	56.7%
不満がある	27	50.9%	26	49.1%

満足度に関わらず 30 代の回答人数が多いが、「やや満足している」と回答した者については、40 代の人数が最も多かった。

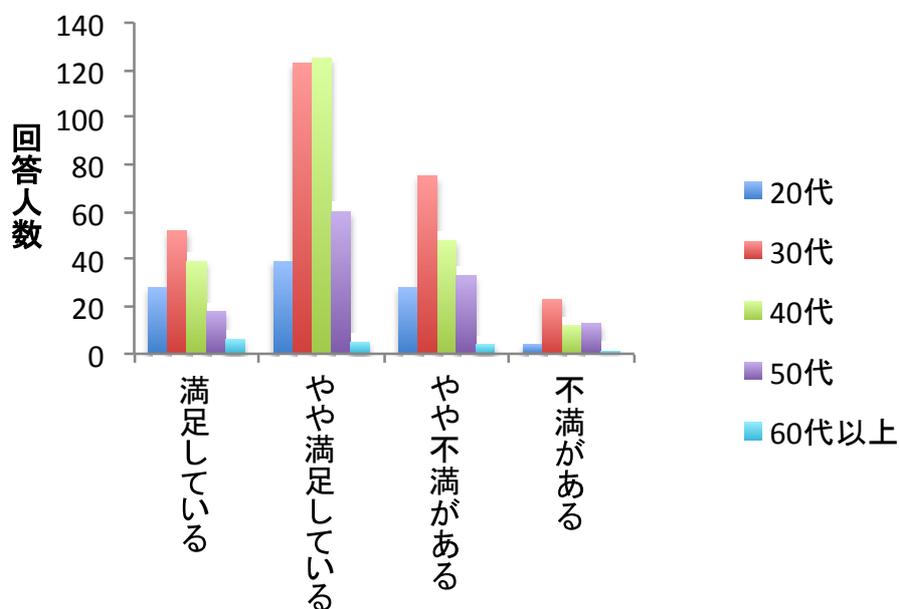


図 85 年代別の比較（現職に対する満足度）

表 83 年代とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職に対する満足度	20代		30代		40代		50代		60代以上	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
満足している	28	19.6%	52	36.4%	39	27.3%	18	12.6%	6	4.2%
やや満足している	39	11.1%	123	34.9%	125	35.5%	60	17.0%	5	1.4%
やや不満がある	28	14.9%	75	39.9%	48	25.5%	33	17.6%	4	2.1%
不満がある	4	7.5%	23	43.4%	12	22.6%	13	24.5%	1	1.9%

満足度に関わらず、介護業界での経験年数が5年未満の者の回答人数が多い。ただし、「やや不満がある」と回答した者については、経験年数が5年～10年未満の者の割合が最も大きかった。

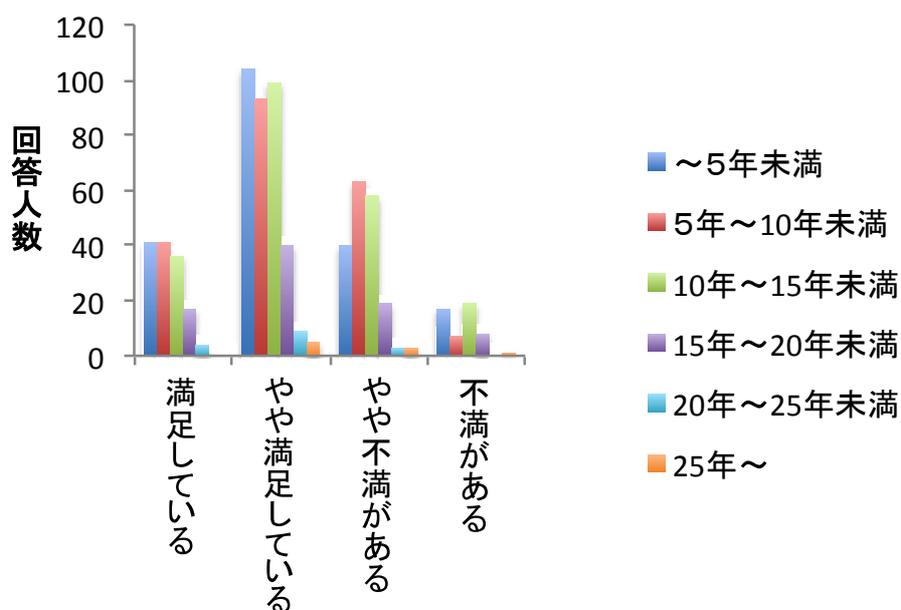


図 86 介護業界での経験年数別の比較（現職に対する満足度）

表 84 介護業界での経験年数とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職に対する満足度	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
満足している	41	29.5%	41	29.5%	36	25.9%	17	12.2%	4	2.9%	0	0.0%
やや満足している	104	29.7%	93	26.6%	99	28.3%	40	11.4%	9	2.6%	5	1.4%
やや不満がある	40	21.5%	63	33.9%	58	31.2%	19	10.2%	3	1.6%	3	1.6%
不満がある	17	32.7%	7	13.5%	19	36.5%	8	15.4%	0	0.0%	1	1.9%

所有資格別の比較では、現職に対する満足度に顕著な違いはみられなかった。

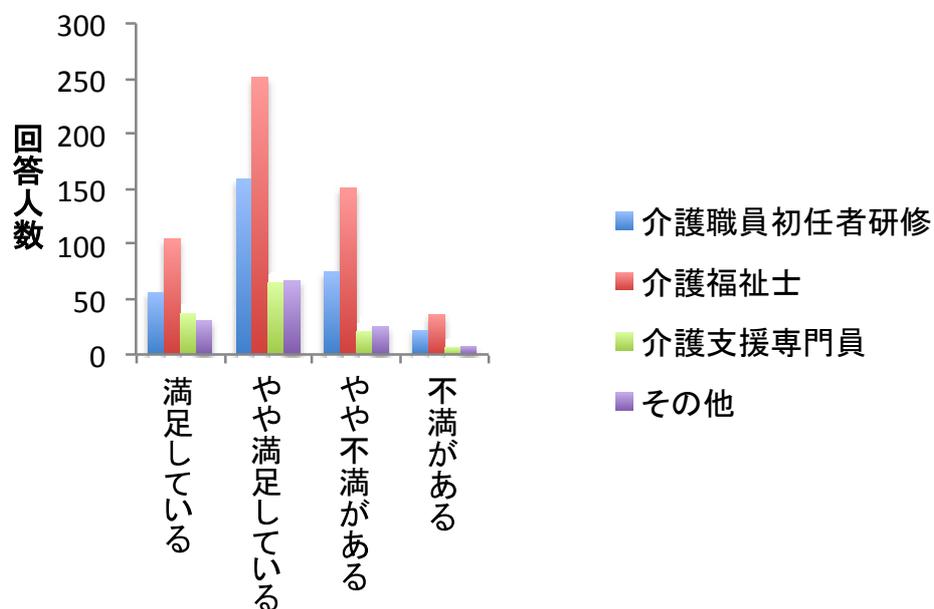


図 87 所有資格別の比較（現職に対する満足度）

表 85 所有資格とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職に対する満足度	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
満足している	56	105	37	31
やや満足している	159	251	65	67
やや不満がある	75	151	21	25
不満がある	22	36	6	7

② 現在の職場で満足している点（Q15.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。また、現職に「満足している」と回答した者は「仕事の内容」や「給与」を、「やや不満がある」、「不満がある」と回答した者は「雇用形態」を挙げる者が多かった。

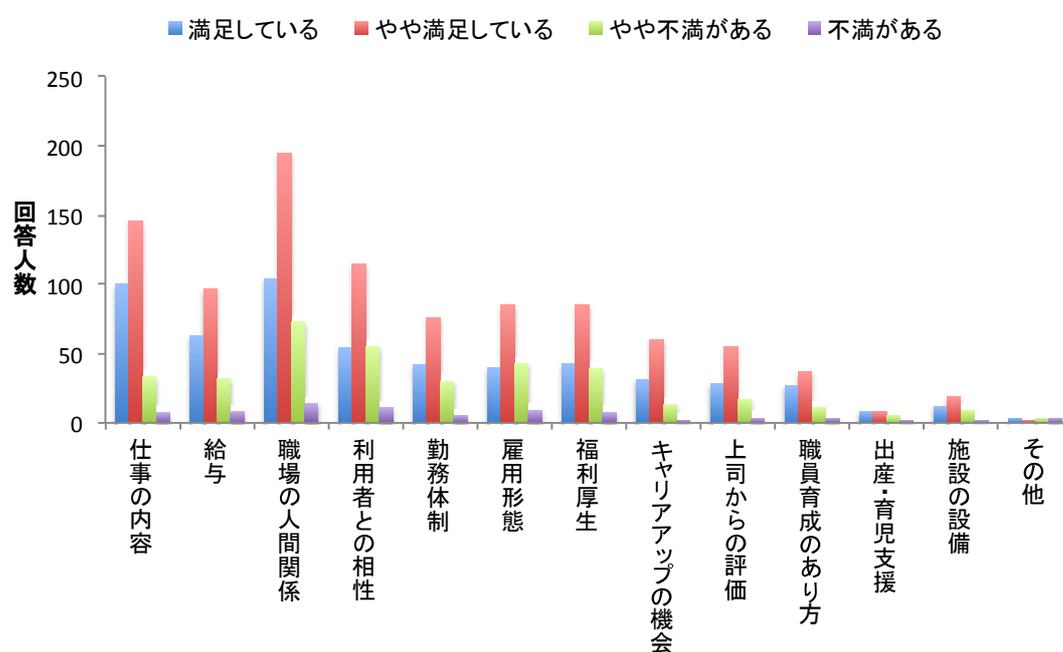


図 88 現職に対する満足度別の比較（現職で満足している点）

表 86 現職で満足している点とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職で満足している点	満足している	やや満足している	やや不満がある	不満がある
仕事の内容	100	146	33	7
給与	63	97	32	8
職場の人間関係	104	195	73	14
利用者との相性	54	115	55	11
勤務体制	42	76	30	5
雇用形態	40	85	43	9
福利厚生	43	85	39	7
キャリアアップの機会	31	60	13	2
上司からの評価	28	55	17	3
職員育成のあり方	27	37	11	3
出産・育児支援	8	8	5	2
施設の設備	12	19	9	1
その他	3	1	3	3

③ 現在の職場で不満がある点（Q16.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、現職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「給与」、「勤務体制」を不満がある点として挙げる者が多かった。現職に「満足している」、「やや満足している」と回答した者は「施設の設備」を、「やや不満がある」「不満がある」と回答した者は、「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

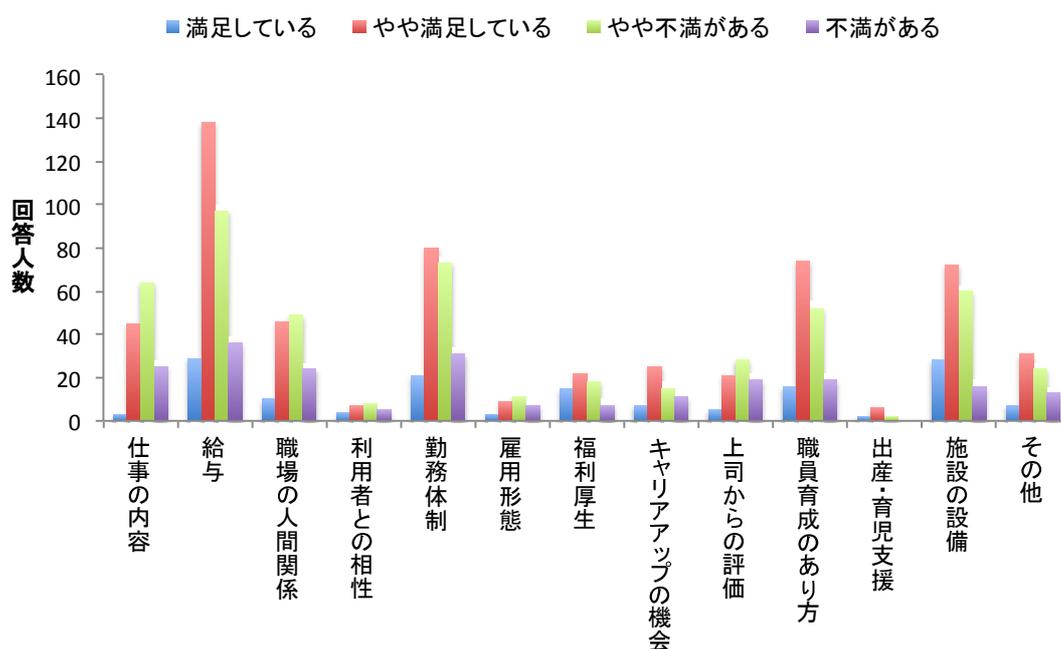


図 89 現職に対する満足度別の比較（現職で不満がある点）

表 87 現職で不満がある点とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職で不満がある点	満足している	やや満足している	やや不満がある	不満がある
仕事の内容	3	45	64	25
給与	29	138	97	36
職場の人間関係	10	46	49	24
利用者との相性	4	7	8	5
勤務体制	21	80	73	31
雇用形態	3	9	11	7
福利厚生	15	22	18	7
キャリアアップの機会	7	25	15	11
上司からの評価	5	21	28	19
職員育成のあり方	16	74	52	19
出産・育児支援	2	6	2	0
施設の設備	28	72	60	16
その他	7	31	24	13

④ 現在の職場に就職した理由（Q17.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、現職に対する満足度別に示したものである。満足度に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。また、現職に「満足している」と回答した者は「やりたい職種・仕事内容だったため」、「不満がある」と回答した者は「正規職員として採用されたため」との理由を挙げる者が多かった。

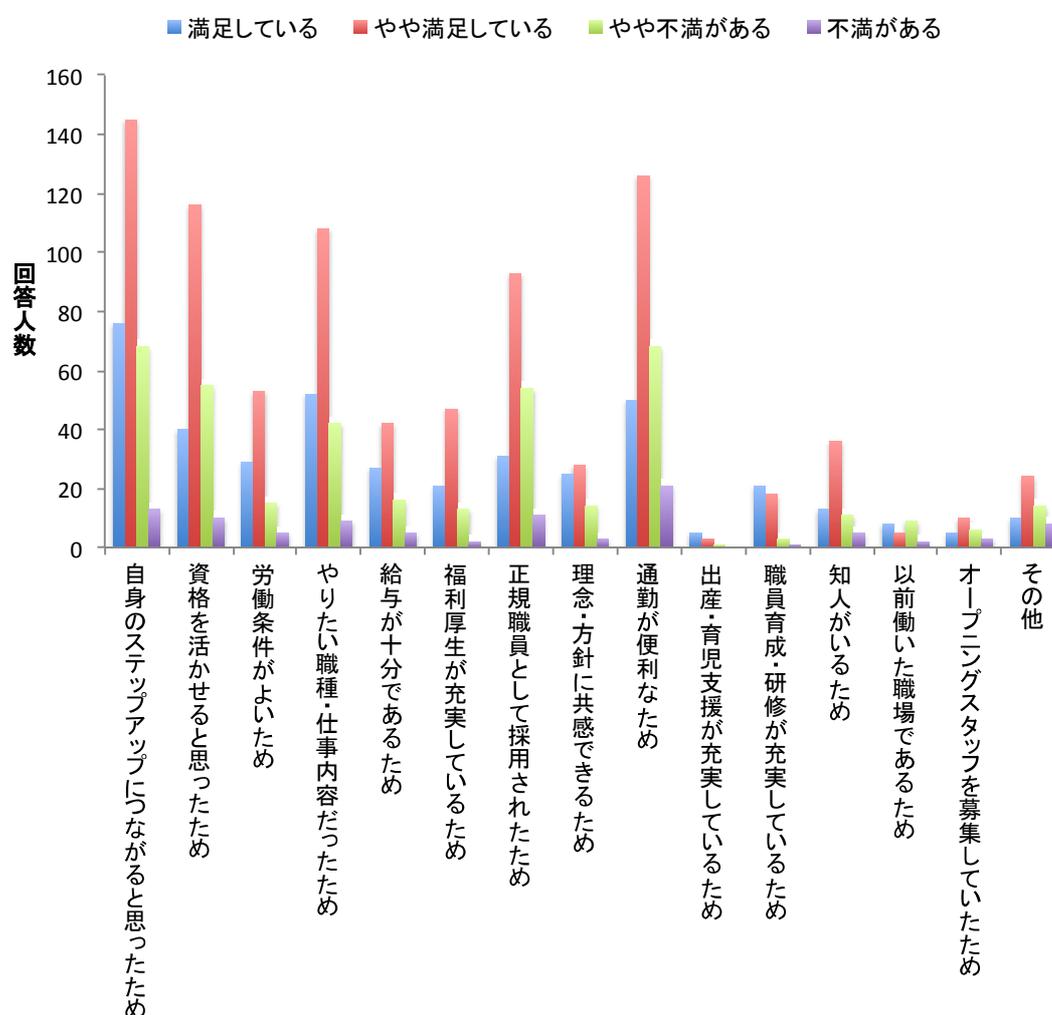


図 90 現職に対する満足度別の比較（現職の就職理由）

表 88 現職の就職理由とのクロス集計（現職に対する満足度）

単位：人

現職の就職理由	満足している	やや満足している	やや不満がある	不満がある
自身のステップアップにつながると思ったため	76	145	68	13
資格を活かせると思ったため	40	116	55	10
労働条件がよいため	29	53	15	5
やりたい職種・仕事内容だったため	52	108	42	9
給与が十分であるため	27	42	16	5
福利厚生が充実しているため	21	47	13	2
正規職員として採用されたため	31	93	54	11
理念・方針に共感できるため	25	28	14	3
通勤が便利のため	50	126	68	21
出産・育児支援が充実しているため	5	3	1	0
職員育成・研修が充実しているため	21	18	3	1
知人がいるため	13	36	11	5
以前働いた職場であるため	8	5	9	2
オープニングスタッフを募集していたため	5	10	6	3
その他	10	24	14	8

Q15.現在の職場で満足している点を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
 男女ともに「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。男女で比較すると、特に「仕事の内容」は男性、「給与」、「職場の人間関係」、「雇用形態」は女性の回答人数の方が多かった。

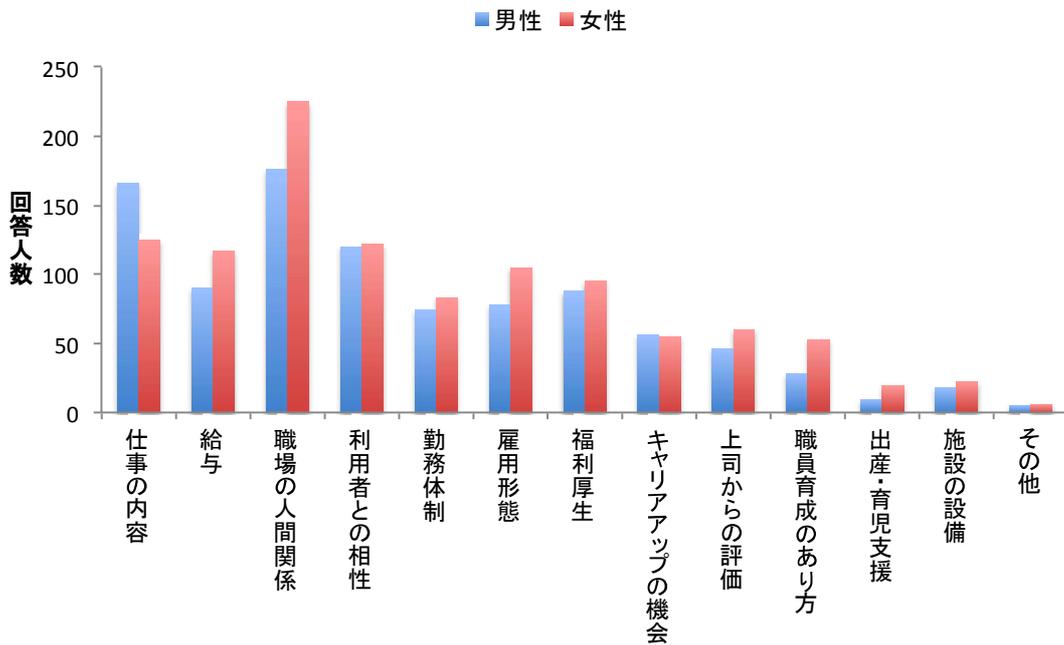


図 91 男女別の比較（現職で満足している点）

表 89 性別とのクロス集計（現職で満足している点）

単位：人

現職で満足している点	男性	女性
仕事の内容	166	125
給与	90	117
職場の人間関係	176	225
利用者との相性	120	122
勤務体制	74	83
雇用形態	78	105
福利厚生	88	95
キャリアアップの機会	56	55
上司からの評価	46	60
職員育成のあり方	28	53
出産・育児支援	9	19
施設の設定	18	22
その他	5	6

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。また、20代では「給与」を挙げる者が多かった。

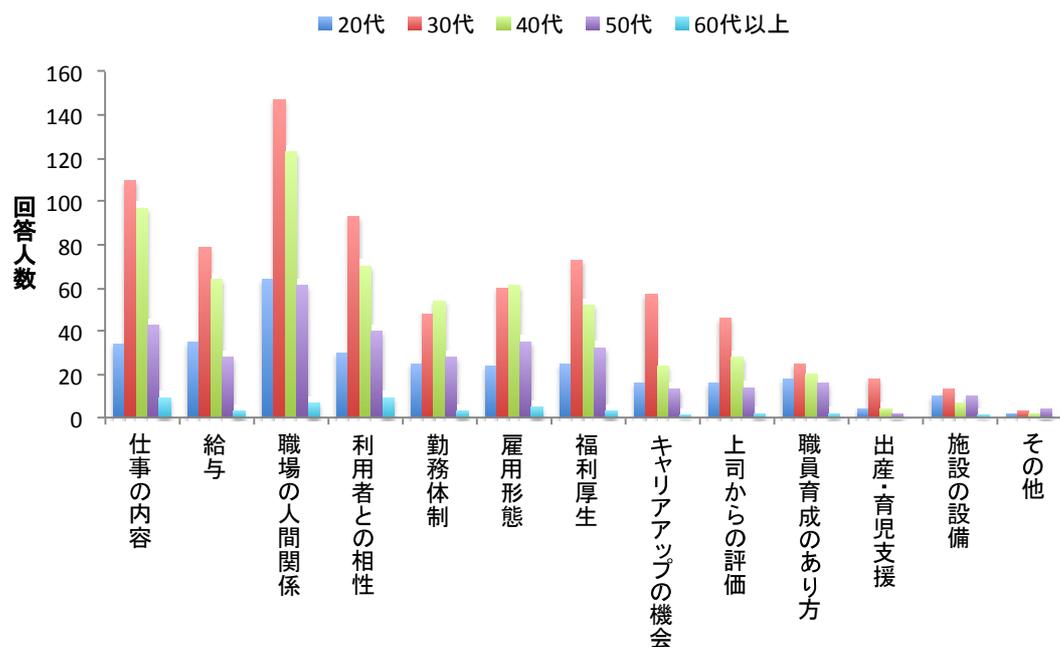


図 92 年代別の比較（現職で満足している点）

表 90 年代とのクロス集計（現職で満足している点）

単位：人

現職で満足している点	20代	30代	40代	50代	60代以上
仕事の内容	34	110	97	43	9
給与	35	79	64	28	3
職場の人間関係	64	147	123	61	7
利用者との相性	30	93	70	40	9
勤務体制	25	48	54	28	3
雇用形態	24	60	61	35	5
福利厚生	25	73	52	32	3
キャリアアップの機会	16	57	24	13	1
上司からの評価	16	46	28	14	2
職員育成のあり方	18	25	20	16	2
出産・育児支援	4	18	4	2	0
施設の設備	10	13	7	10	1
その他	2	3	2	4	0

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。また、経験年数が20年～25年未満の職員では「給与」を挙げる者が多かった。

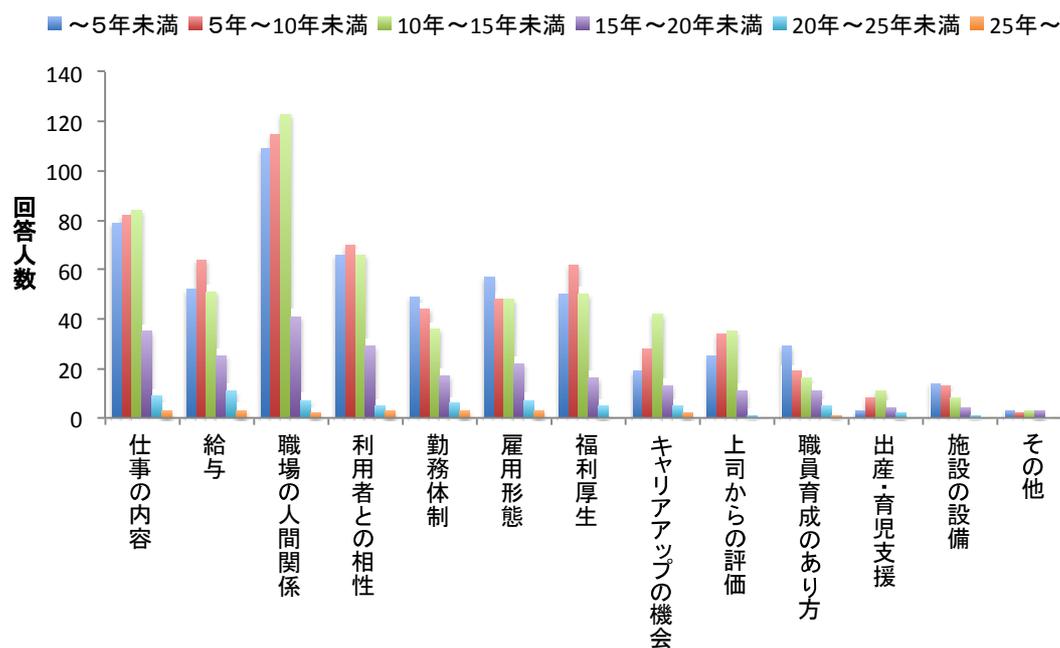


図 93 介護業界での経験年数別の比較（現職で満足している点）

表 91 介護業界での経験年数とのクロス集計（現職で満足している点）

単位：人

現職で満足している点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	79	82	84	35	9	3
給与	52	64	51	25	11	3
職場の人間関係	109	115	123	41	7	2
利用者との相性	66	70	66	29	5	3
勤務体制	49	44	36	17	6	3
雇用形態	57	48	48	22	7	3
福利厚生	50	62	50	16	5	0
キャリアアップの機会	19	28	42	13	5	2
上司からの評価	25	34	35	11	1	0
職員育成のあり方	29	19	16	11	5	1
出産・育児支援	3	8	11	4	2	0
施設の設備	14	13	8	4	1	0
その他	3	2	3	3	0	0

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。また、介護支援専門員、その他の有資格者では「給与」を挙げる者が多かった。

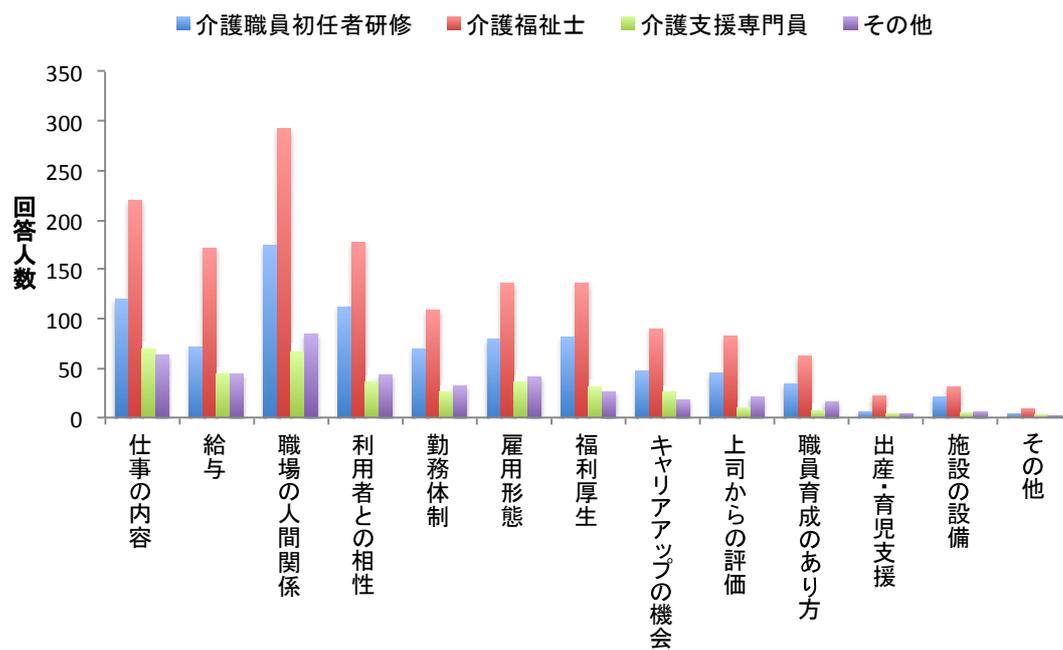


図 94 所有資格別の比較（現職で満足している点）

表 92 所有資格とのクロス集計（現職で満足している点）

単位：人

現職で満足している点	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
仕事の内容	120	220	69	63
給与	71	172	44	44
職場の人間関係	175	292	67	85
利用者との相性	112	177	36	43
勤務体制	69	109	26	32
雇用形態	79	136	36	41
福利厚生	81	136	31	26
キャリアアップの機会	47	89	26	18
上司からの評価	45	83	10	21
職員育成のあり方	34	62	7	16
出産・育児支援	6	22	4	4
施設の設備	21	31	5	6
その他	4	9	3	1

Q16.現在の職場で不満がある点を教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

男女ともに「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。男女で比較すると、特に「仕事の内容」、「勤務体制」、「雇用形態」、「施設の設備」は女性の回答人数の方が多かった。

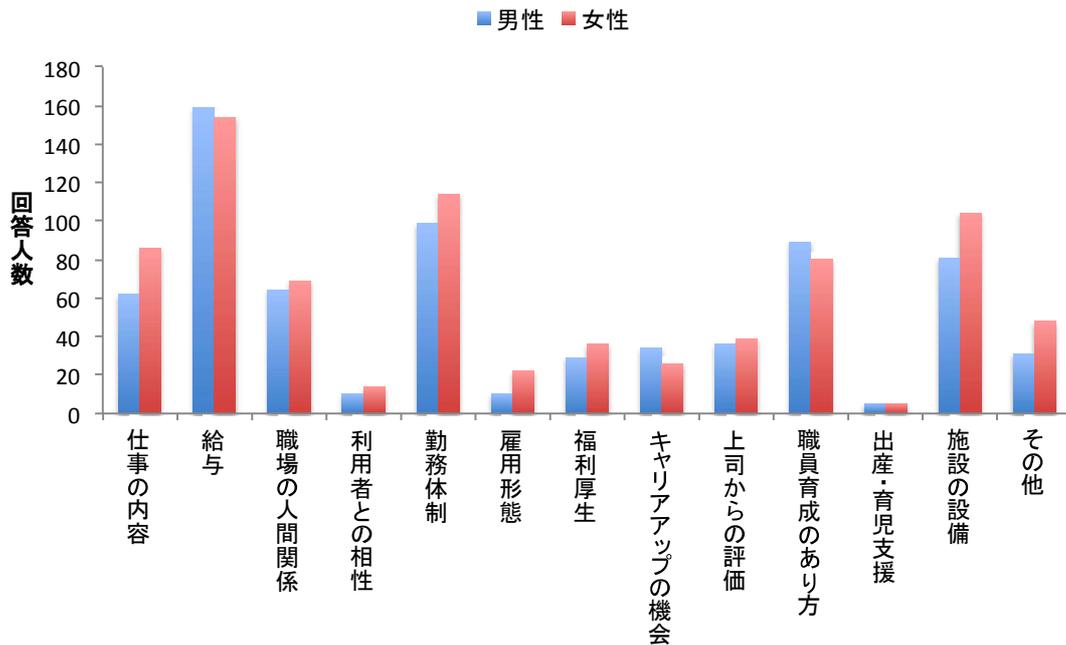


図 95 男女別の比較（現職で不満がある点）

表 93 性別とのクロス集計（現職で不満がある点）

単位：人

現職で不満がある点	男性	女性
仕事の内容	62	86
給与	159	154
職場の人間関係	64	69
利用者との相性	10	14
勤務体制	99	114
雇用形態	10	22
福利厚生	29	36
キャリアアップの機会	34	26
上司からの評価	36	39
職員育成のあり方	89	80
出産・育児支援	5	5
施設の設備	81	104
その他	31	48

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。また、50代では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

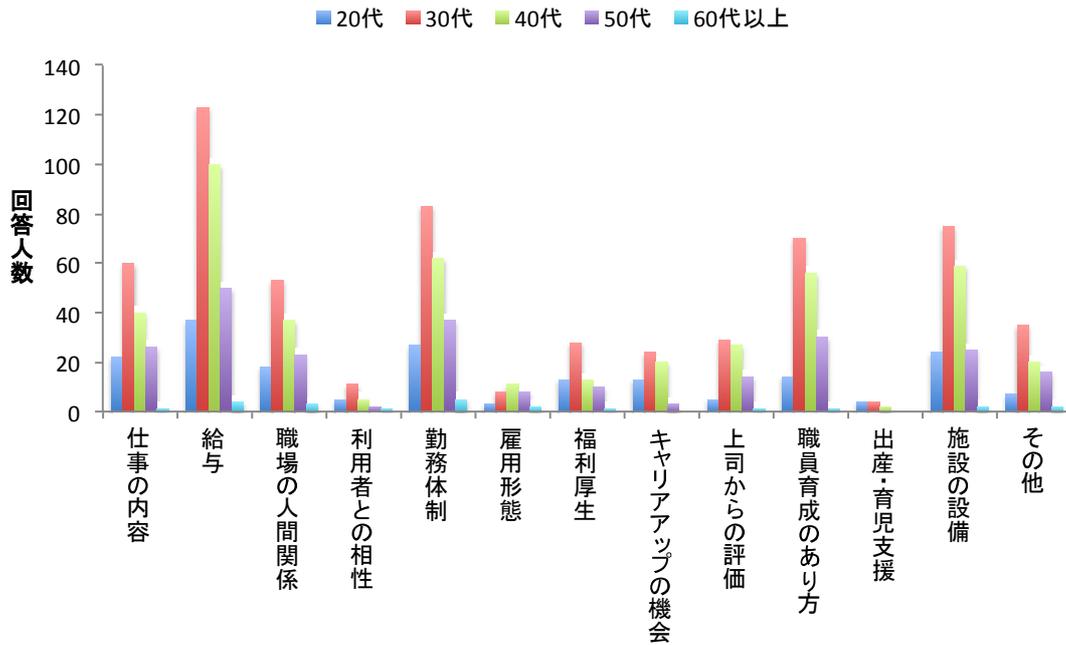


図 96 年代別の比較（現職で不満がある点）

表 94 年代とのクロス集計（現職で不満がある点）

単位：人

現職で不満がある点	20代	30代	40代	50代	60代以上
仕事の内容	22	60	40	26	1
給与	37	123	100	50	4
職場の人間関係	18	53	37	23	3
利用者との相性	5	11	5	2	1
勤務体制	27	83	62	37	5
雇用形態	3	8	11	8	2
福利厚生	13	28	13	10	1
キャリアアップの機会	13	24	20	3	0
上司からの評価	5	29	27	14	1
職員育成のあり方	14	70	56	30	1
出産・育児支援	4	4	2	0	0
施設の設備	24	75	59	25	2
その他	7	35	20	16	2

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。また、経験年数が5年未満の職員では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

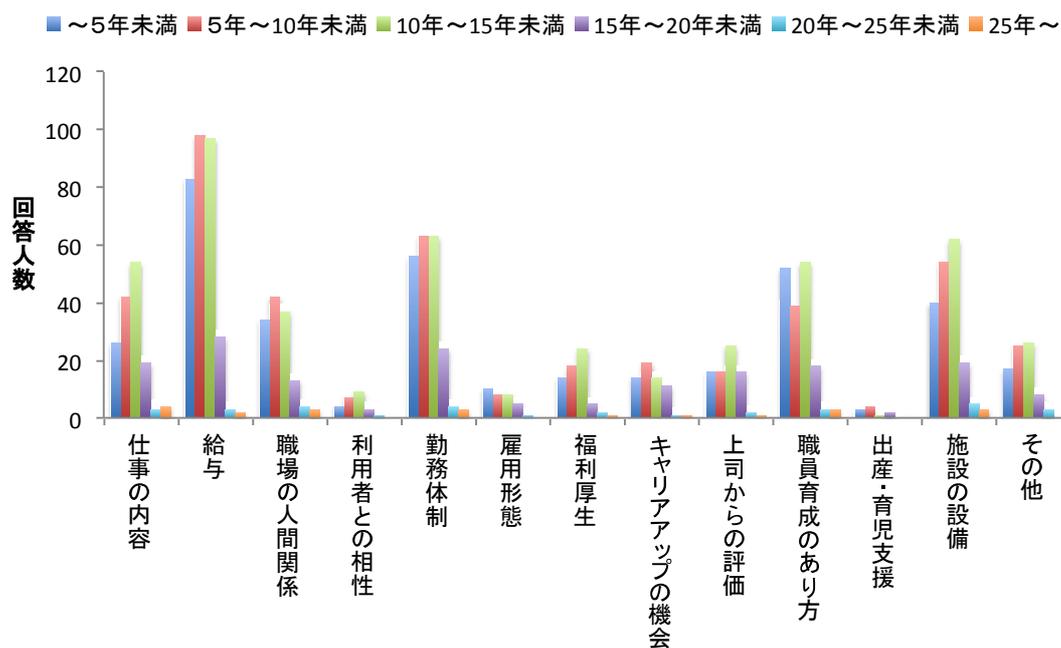


図 97 介護業界での経験年数別の比較（現職で不満がある点）

表 95 介護業界での経験年数とのクロス集計（現職で不満がある点）

単位：人

現職で不満がある点	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
仕事の内容	26	42	54	19	3	4
給与	83	98	97	28	3	2
職場の人間関係	34	42	37	13	4	3
利用者との相性	4	7	9	3	1	0
勤務体制	56	63	63	24	4	3
雇用形態	10	8	8	5	1	0
福利厚生	14	18	24	5	2	1
キャリアアップの機会	14	19	14	11	1	1
上司からの評価	16	16	25	16	2	1
職員育成のあり方	52	39	54	18	3	3
出産・育児支援	3	4	1	2	0	0
施設の設備	40	54	62	19	5	3
その他	17	25	26	8	3	0

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。また、その他の有資格者では「職員育成のあり方」を挙げる者が多かった。

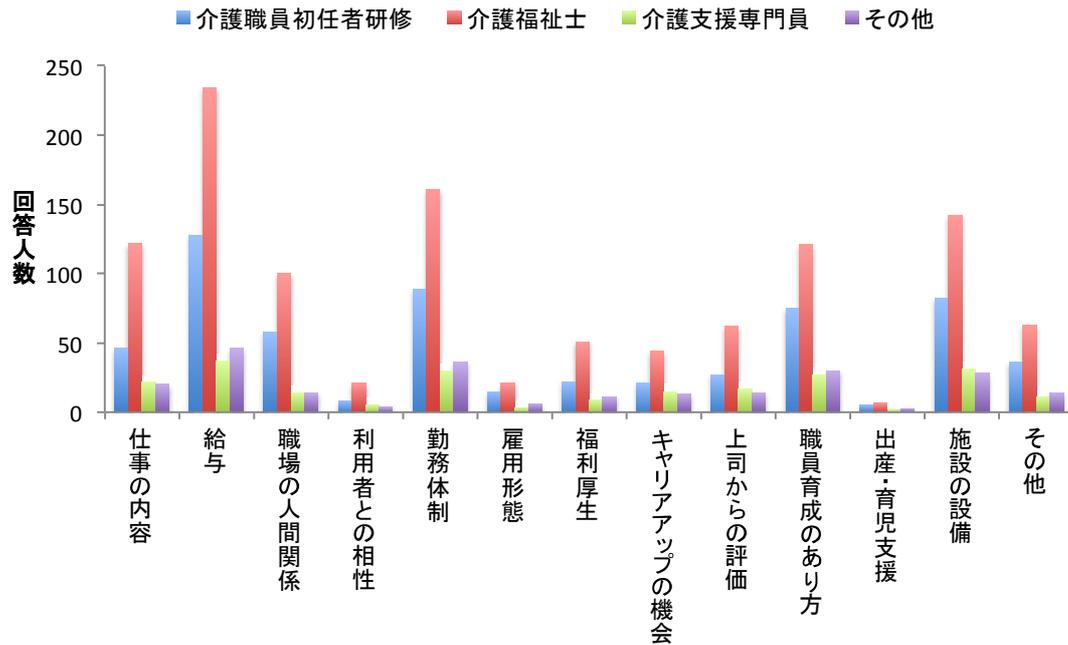


図 98 所有資格別の比較（現職で不満がある点）

表 96 所有資格とのクロス集計（現職で不満がある点）

単位：人

現職で不満がある点	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
仕事の内容	46	122	22	20
給与	128	234	37	46
職場の人間関係	58	100	14	14
利用者との相性	8	21	5	4
勤務体制	89	161	30	36
雇用形態	15	21	3	6
福利厚生	22	51	9	11
キャリアアップの機会	21	44	15	13
上司からの評価	27	62	17	14
職員育成のあり方	75	121	27	30
出産・育児支援	5	7	1	2
施設の設備	82	142	31	28
その他	36	63	11	14

Q17.現在の職場に就職した理由として、当てはまるものを教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

男女ともに「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「やりたい職種・仕事内容だったため」「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。男女で比較すると、特に「資格を活かせると思ったため」、「給与が十分であるため」、「福利厚生が充実しているため」、「正規職員として採用されたため」、「理念・方針に共感できるため」、「通勤が便利のため」、「以前働いた職場であるため」、「オープニングスタッフを募集していたため」といった理由は女性の回答人数の方が多かった。

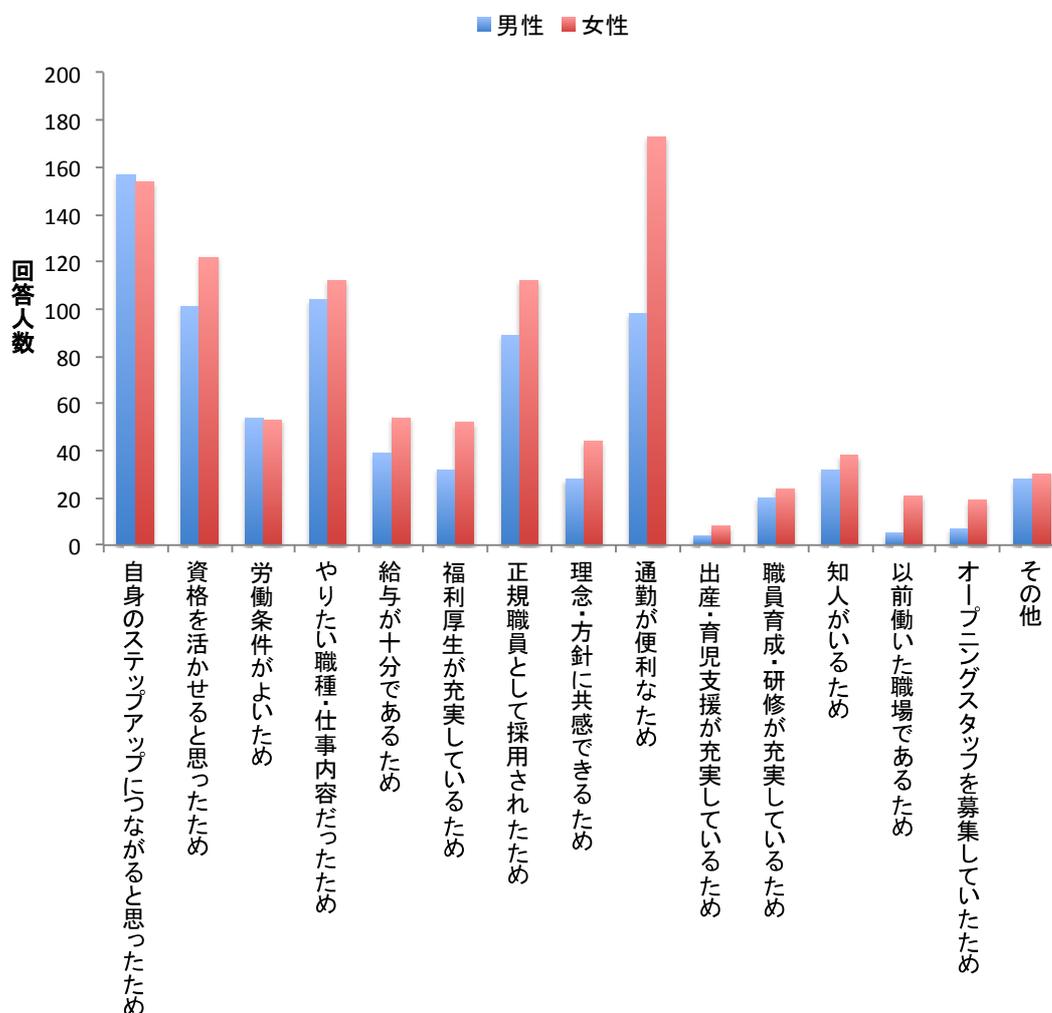


図 99 男女別の比較（現職の就職理由）

表 97 性別とのクロス集計（現職の就職理由）

単位：人

現職の就職理由	男性	女性
自身のステップアップにつながると思ったため	157	154
資格を活かせると思ったため	101	122
労働条件がよいため	54	53
やりたい職種・仕事内容だったため	104	112
給与が十分であるため	39	54
福利厚生が充実しているため	32	52
正規職員として採用されたため	89	112
理念・方針に共感できるため	28	44
通勤が便利のため	98	173
出産・育児支援が充実しているため	4	8
職員育成・研修が充実しているため	20	24
知人がいるため	32	38
以前働いた職場であるため	5	21
オープニングスタッフを募集していたため	7	19
その他	28	30

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。また、30代では「やりたい職種・仕事内容だったため」、50代では「正規職員として採用されたため」との理由を挙げる者が多かった。

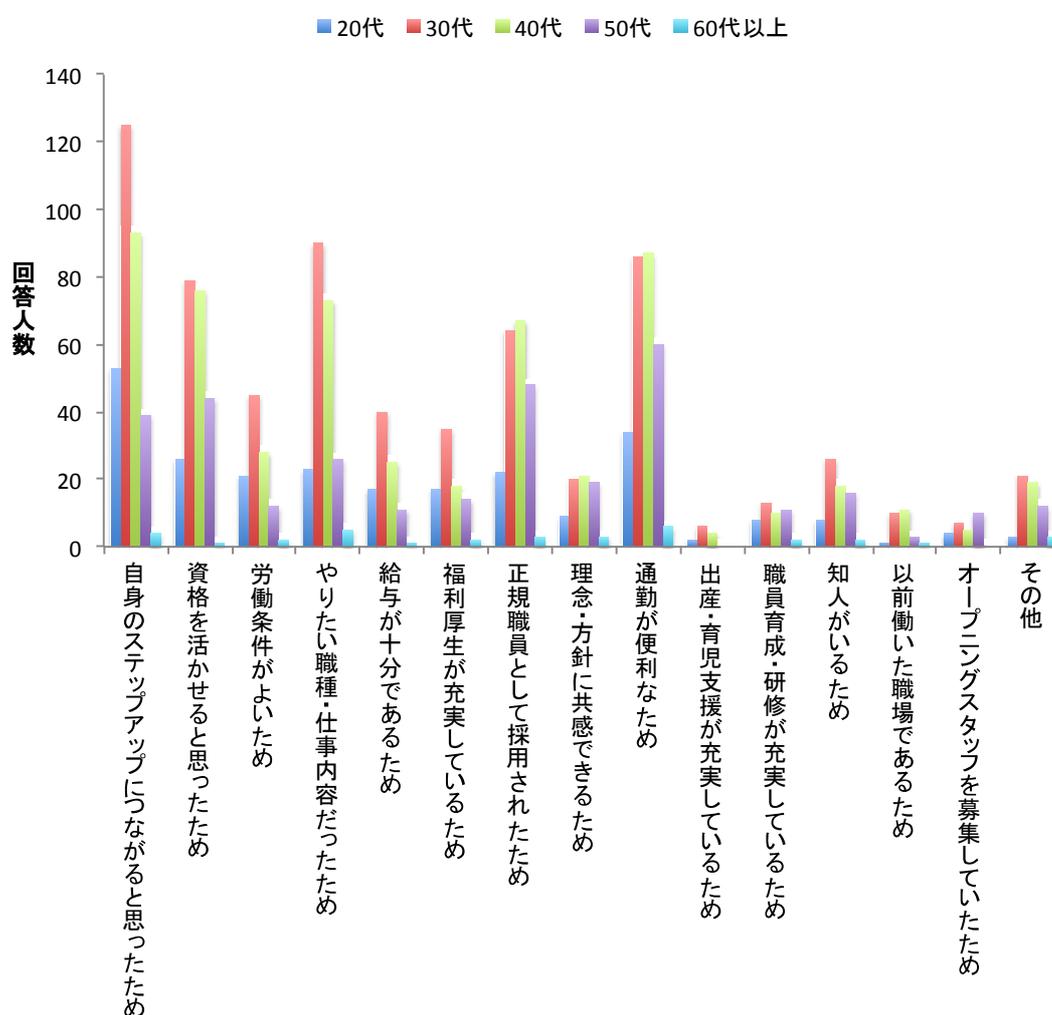


図 100 年代別の比較（現職の就職理由）

表 98 年代別の比較（現職の就職理由）

単位：人

現職の就職理由	20代	30代	40代	50代	60代以上
自身のステップアップにつながると思ったため	53	125	93	39	4
資格を活かせると思ったため	26	79	76	44	1
労働条件がよいため	21	45	28	12	2
やりたい職種・仕事内容だったため	23	90	73	26	5
給与が十分であるため	17	40	25	11	1
福利厚生が充実しているため	17	35	18	14	2
正規職員として採用されたため	22	64	67	48	3
理念・方針に共感できるため	9	20	21	19	3
通勤が便利のため	34	86	87	60	6
出産・育児支援が充実しているため	2	6	4	0	0
職員育成・研修が充実しているため	8	13	10	11	2
知人がいるため	8	26	18	16	2
以前働いた職場であるため	1	10	11	3	1
オープニングスタッフを募集していたため	4	7	5	10	0
その他	3	21	19	12	3

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。また、経験年数が5年～20年未満の職員では、「やりたい職種・仕事内容だったため」との理由を挙げる者が多かった。

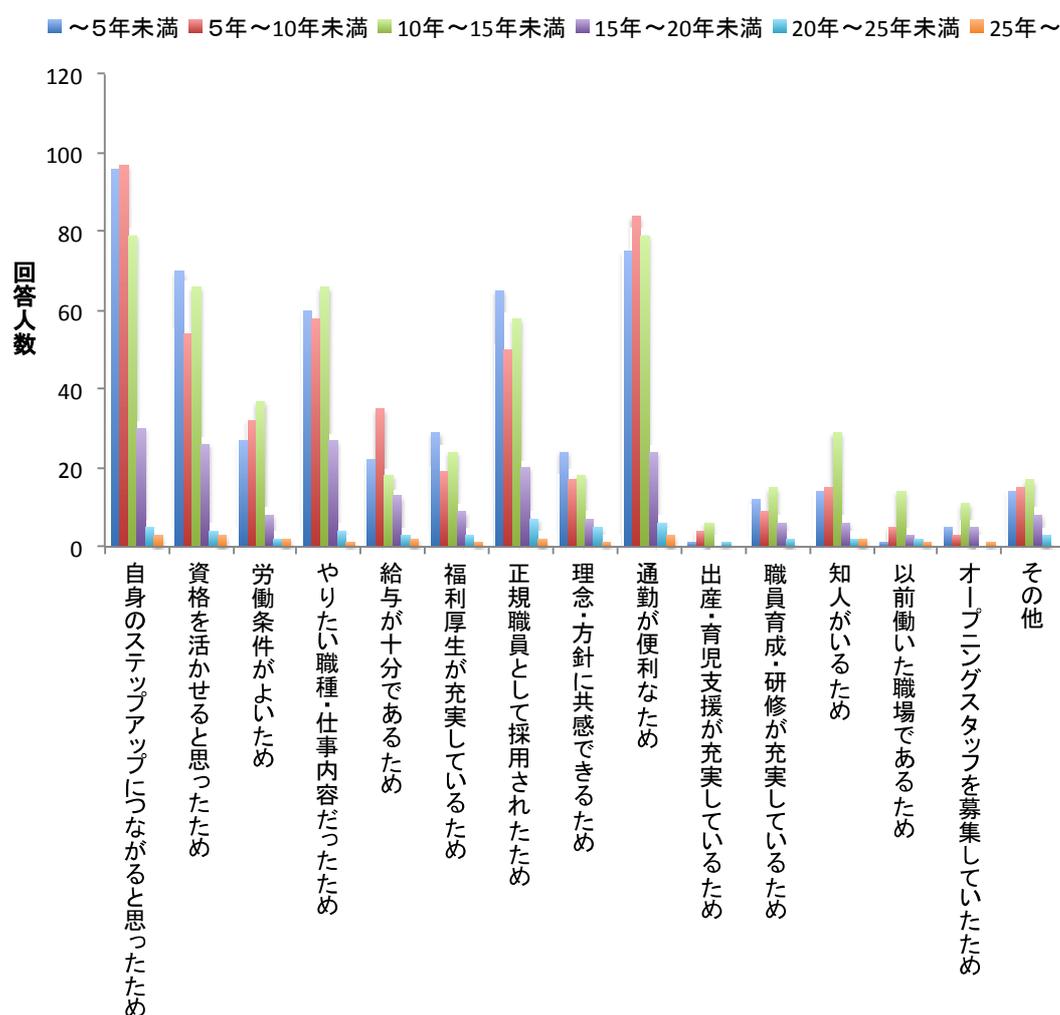


図 101 介護業界での経験年数別の比較（現職の就職理由）

表 99 介護業界での経験年数とのクロス集計（現職の就職理由）

単位：人

現職の就職理由	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
自身のステップアップにつながると思ったため	96	97	79	30	5	3
資格を活かせると思ったため	70	54	66	26	4	3
労働条件がよいため	27	32	37	8	2	2
やりたい職種・仕事内容だったため	60	58	66	27	4	1
給与が十分であるため	22	35	18	13	3	2
福利厚生が充実しているため	29	19	24	9	3	1
正規職員として採用されたため	65	50	58	20	7	2
理念・方針に共感できるため	24	17	18	7	5	1
通勤が便利のため	75	84	79	24	6	3
出産・育児支援が充実しているため	1	4	6	0	1	0
職員育成・研修が充実しているため	12	9	15	6	2	0
知人がいるため	14	15	29	6	2	2
以前働いた職場であるため	1	5	14	3	2	1
オープニングスタッフを募集していたため	5	3	11	5	0	1
その他	14	15	17	8	3	0

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「やりたい職種・仕事内容だったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。

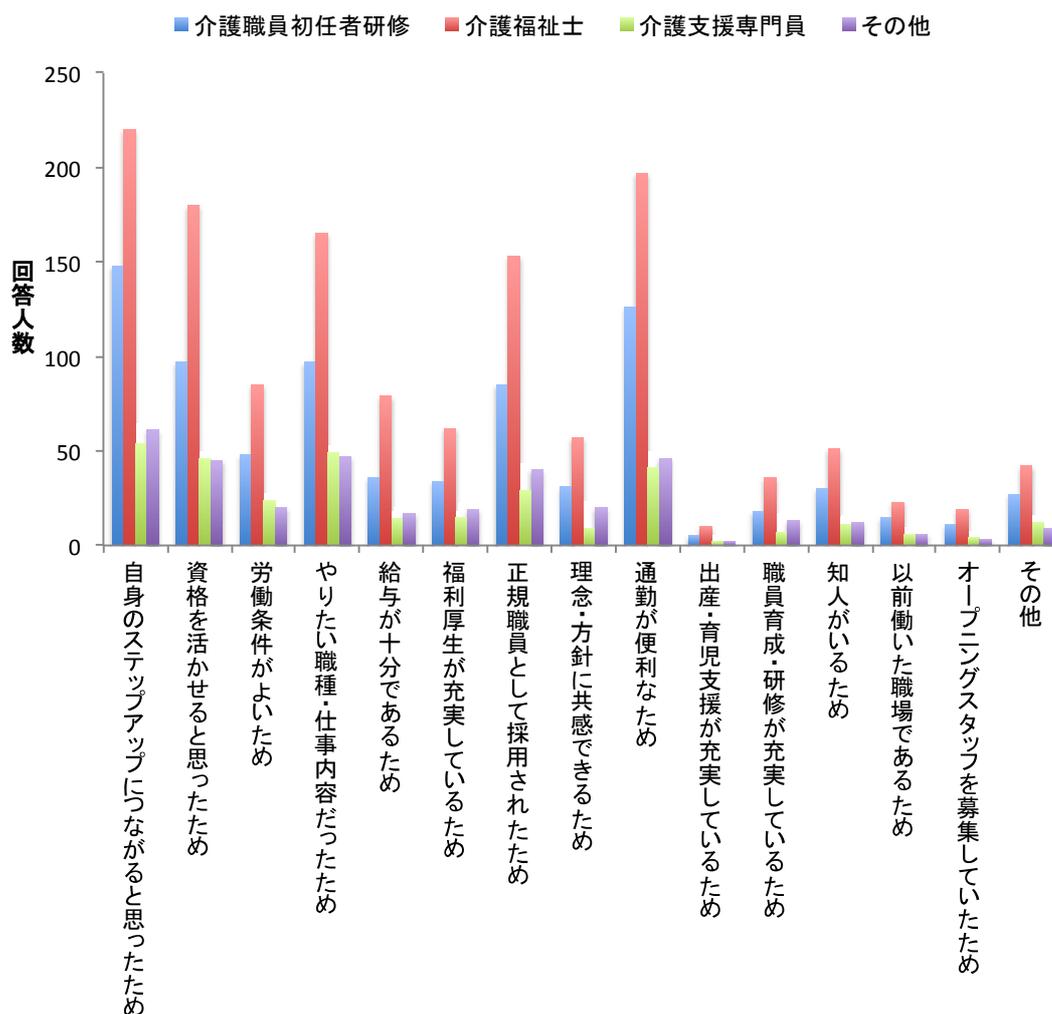


図 102 所有資格別の比較（現職の就職理由）

表 100 所有資格とのクロス集計（現職の就職理由）

単位：人

現職の就職理由	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
自身のステップアップにつながると思ったため	148	220	54	61
資格を活かせると思ったため	97	180	46	45
労働条件がよいため	48	85	24	20
やりたい職種・仕事内容だったため	97	165	49	47
給与が十分であるため	36	79	14	17
福利厚生が充実しているため	34	62	15	19
正規職員として採用されたため	85	153	29	40
理念・方針に共感できるため	31	57	9	20
通勤が便利のため	126	197	41	46
出産・育児支援が充実しているため	5	10	2	2
職員育成・研修が充実しているため	18	36	7	13
知人がいるため	30	51	11	12
以前働いた職場であるため	15	23	6	6
オープニングスタッフを募集していたため	11	19	4	3
その他	27	42	12	9

Q18.現在の職場の求人情報をどこで知りましたか。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

男女ともに「求人誌」、「ハローワーク」、「家族・知人の紹介」で求人情報を得た者が多かった。男女で比較すると、特に「求人誌」、「求人サイト」、「家族・知人の紹介」は女性、「ハローワーク」は男性の回答人数の方が多かった。

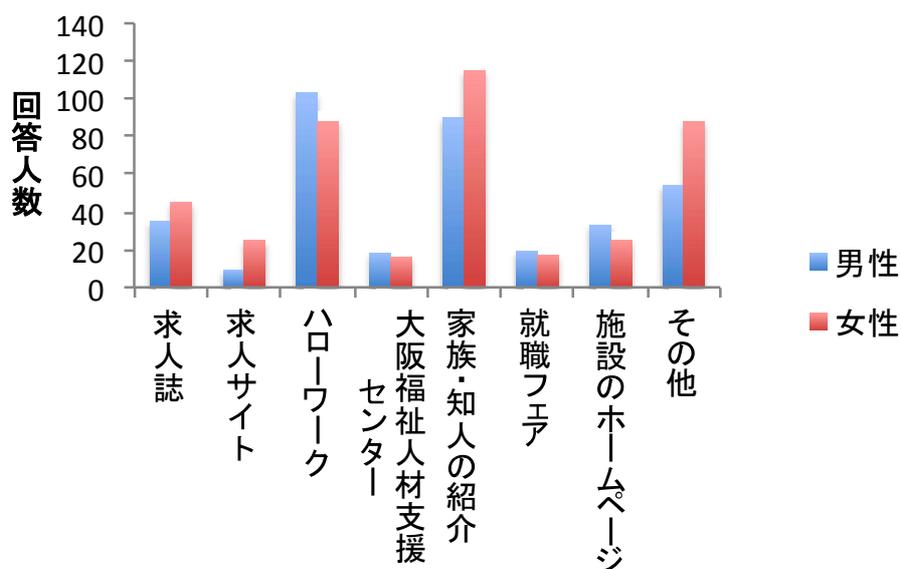


図 103 男女別の比較（求人情報の取得先）

表 101 性別とのクロス集計（求人情報の取得先）

単位：人

求人情報の取得先	男性	女性
求人誌	35	45
求人サイト	9	25
ハローワーク	103	88
大阪福祉人材支援センター	18	16
家族・知人の紹介	90	115
就職フェア	19	17
施設のホームページ	33	25
その他	54	88

年代を問わず、「ハローワーク」または「家族・知人の紹介」によって現職の求人情報を得た者が多かった。

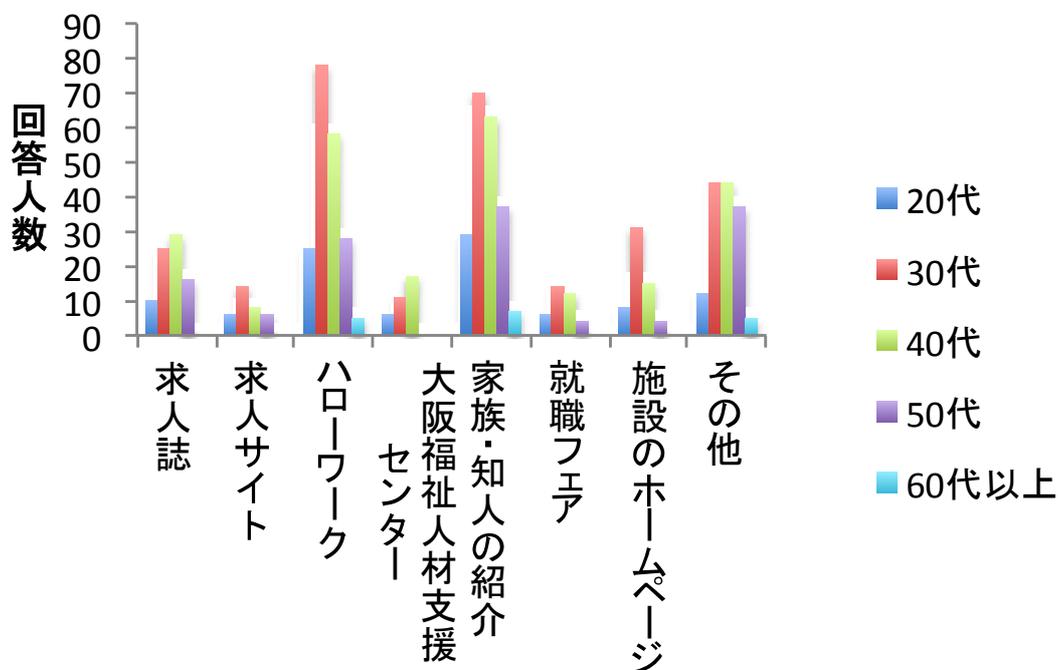


図 104 年代別の比較 (求人情報の取得先)

表 102 年代とのクロス集計 (求人情報の取得先)

単位: 人

求人情報の取得先	20代	30代	40代	50代	60代以上
求人誌	10	25	29	16	0
求人サイト	6	14	8	6	0
ハローワーク	25	78	58	28	5
大阪福祉人材支援センター	6	11	17	0	0
家族・知人の紹介	29	70	63	37	7
就職フェア	6	14	12	4	0
施設のホームページ	8	31	15	4	0
その他	12	44	44	37	5

介護業界での経験年数に関わらず、「ハローワーク」または「家族・知人の紹介」によって現職の求人情報を得た者が多かった。

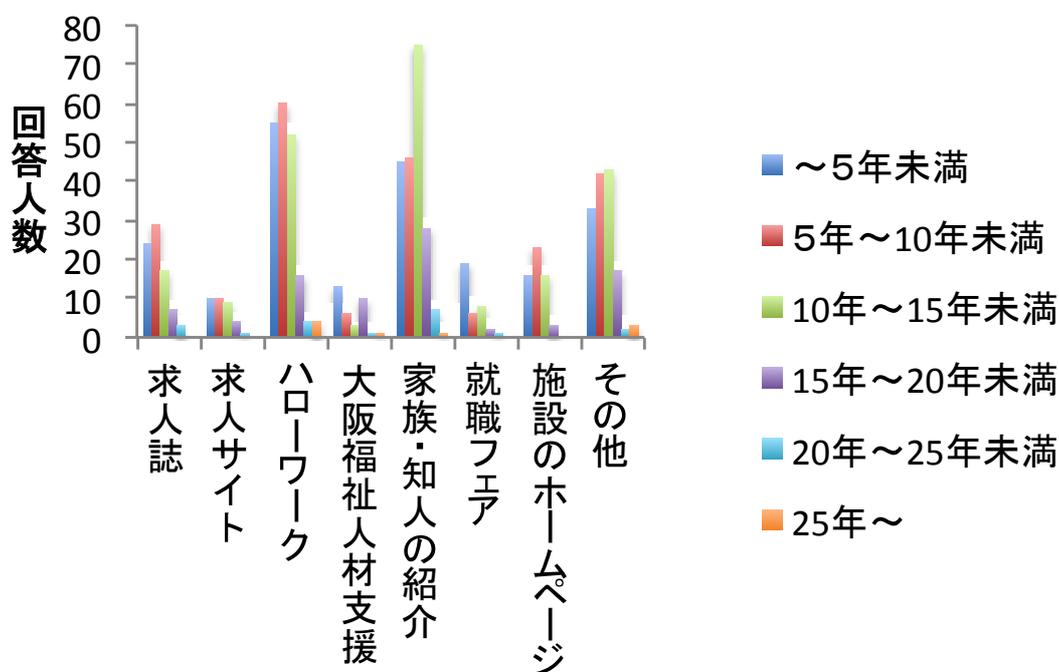


図 105 介護業界での経験年数別の比較 (求人情報の取得先)

表 103 介護業界での経験年数とのクロス集計 (求人情報の取得先)

単位: 人

求人情報の取得先	~5年未満	5年~10年未満	10年~15年未満	15年~20年未満	20年~25年未満	25年~
求人誌	24	29	17	7	3	0
求人サイト	10	10	9	4	1	0
ハローワーク	55	60	52	16	4	4
大阪福祉人材支援センター	13	6	3	10	1	1
家族・知人の紹介	45	46	75	28	7	1
就職フェア	19	6	8	2	1	0
施設のホームページ	16	23	16	3	0	0
その他	33	42	43	17	2	3

所有資格に関わらず、「ハローワーク」または「家族・知人の紹介」によって現職の求人情報を得た者が多かった。

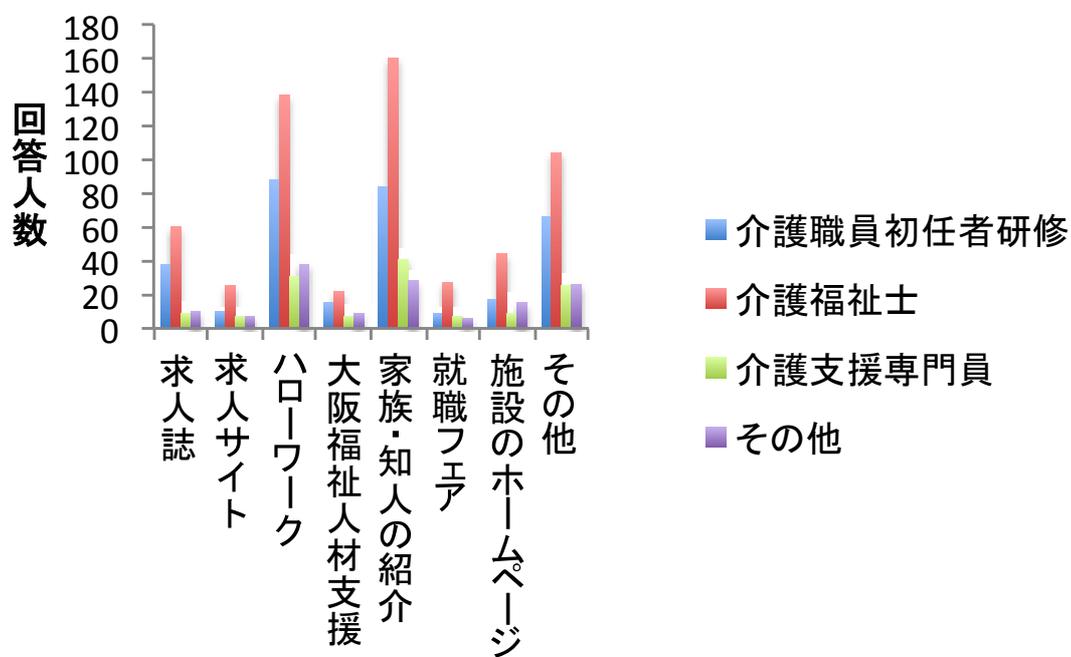


図 106 所有資格別の比較（求人情報の取得先）

表 104 所有資格とのクロス集計（求人情報の取得先）

単位：人

求人情報の取得先	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
求人誌	38	60	9	10
求人サイト	10	25	7	7
ハローワーク	88	138	31	38
大阪福祉人材支援センター	15	22	7	9
家族・知人の紹介	84	160	41	28
就職フェア	9	27	7	6
施設のホームページ	17	44	9	15
その他	66	104	25	26

4) 介護職に対する考え方についての調査結果 (Q19.~Q22.)

介護職員の介護職に対する考え方についての調査結果を図 107 および表 105 に示す。Q22.の結果については後述する。

※ 複数選択式の質問項目を除き、各選択肢の回答割合を算出した

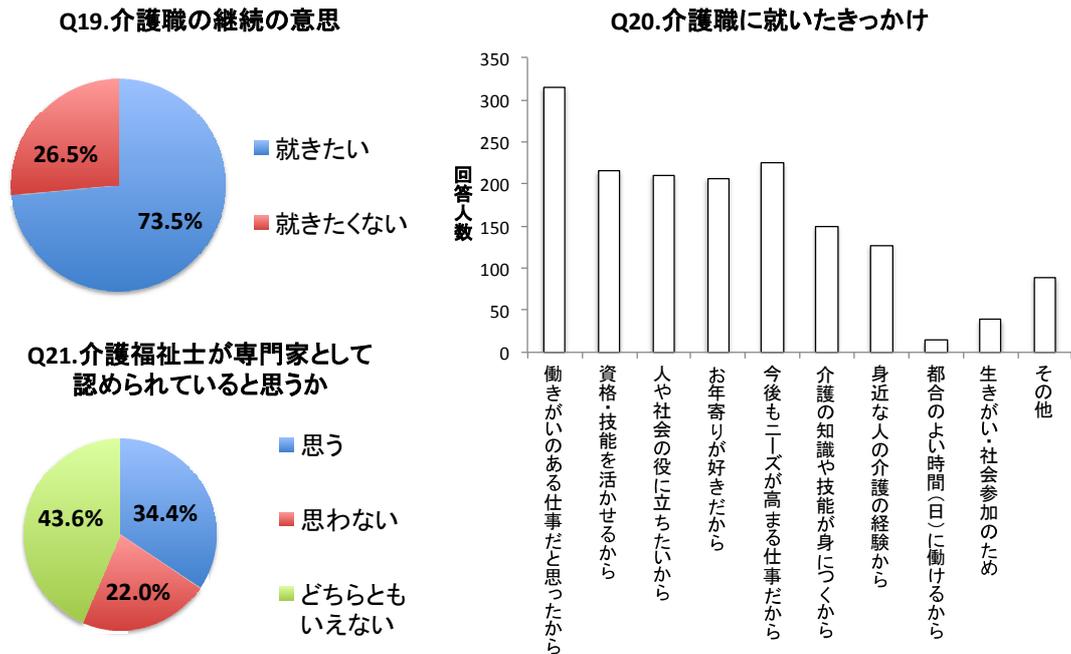


図 107 介護職員の介護職に対する考え方についての調査結果 (Q19. ~Q22.)

表 105 介護職員の介護職に対する考え方についての調査結果 (Q19. ~Q22.)

質問項目	調査結果(単位:人)	回答割合
Q19.もし現在の職場を辞めたとしても、次も介護の仕事に就きたいですか。	就きたい	516
	就きたくない	186
Q20.あなたが介護の仕事に就いたきっかけを教えてください。	働きがいのある仕事だと思ったから	314
	資格・技能を活かせるから	215
	人や社会の役に立ちたいから	210
	お年寄りが好きだから	207
	今後もニーズが高まる仕事だから	225
	介護の知識や技能が身につくから	150
	身近な人の介護の経験から	127
	都合のよい時間(日)に働けるから	14
	生きがい・社会参加のため	39
	その他	89
Q21.介護福祉士という資格について、あなたの職場では介護福祉士が介護福祉の専門家として認められていると思いますか。	思う	254
	思わない	162
	どちらともいえない	322

現在の職場を辞めたとしても、次も介護の仕事に「就きたい」と回答した者は516名（73.5%）であり、多くの職員が介護職の継続の意思を示した。介護の仕事に就いたきっかけとしては、「働きがいのある仕事だと思ったから」「今後もニーズが高まる仕事だから」といった理由が多く挙げられた。「あなたの職場では介護福祉士が介護福祉の専門家として認められていると思いますか」との問いに対しては、「どちらともいえない」と回答した者が最も多かった。

Q19.もし現在の職場を辞めたとしても、次も介護の仕事に就きたいですか。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

男女ともに介護の仕事に「就きたい」と回答した者の方が多かった。男女で比較すると、介護の仕事に「就きたい」と回答した者は、女性の割合が大きかった。

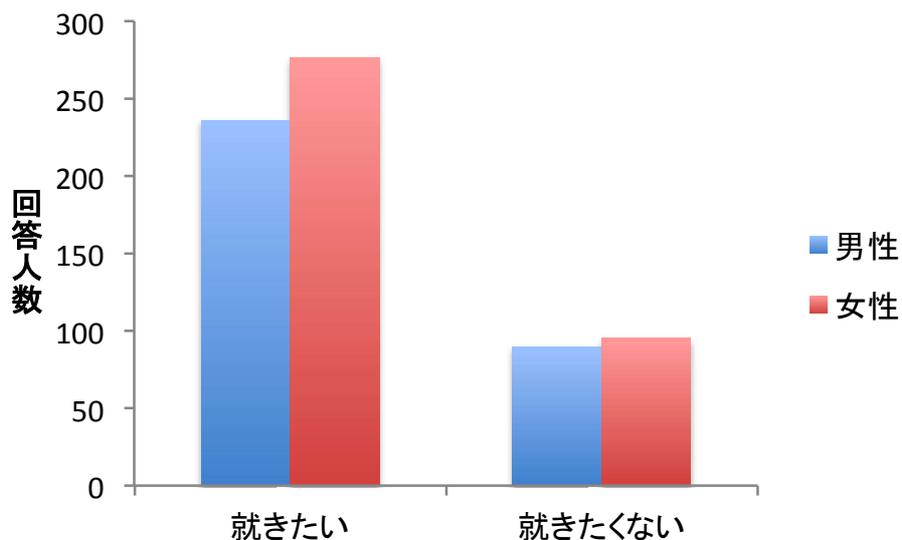


図 108 男女別の比較（介護職の継続の意思）

表 106 性別とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

介護職の継続の意思	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
就きたい	236	46.1%	276	53.9%
就きたくない	90	48.6%	95	51.4%

年代別の比較では、介護職の継続の意思に顕著な違いはみられなかった。

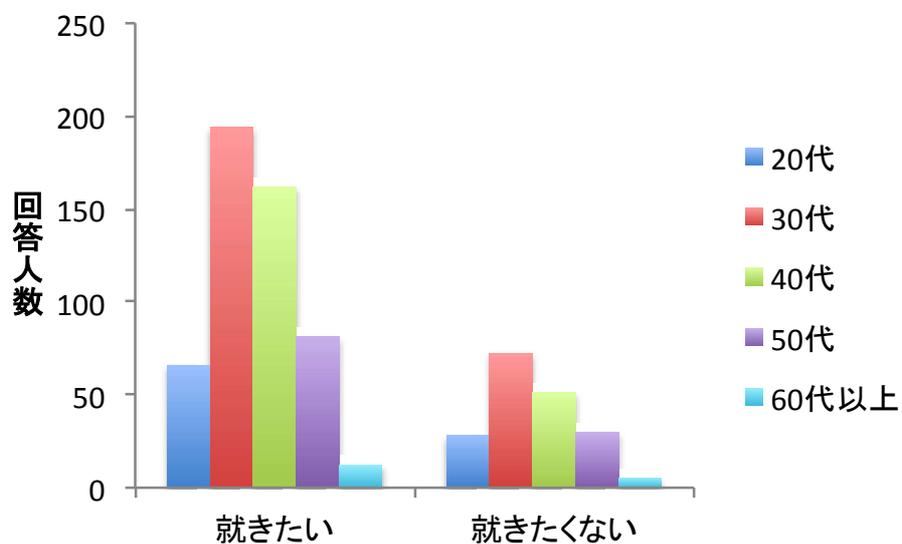


図 109 年代別の比較（介護職の継続の意思）

表 107 年代とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

介護職の継続の意思	20代		30代		40代		50代		60代以上	
就きたい	66	12.8%	194	37.7%	162	31.5%	81	15.7%	12	2.3%
就きたくない	28	15.1%	72	38.7%	51	27.4%	30	16.1%	5	2.7%

介護業界での経験年数別の比較では、介護職の継続の意思に顕著な違いはみられなかった。

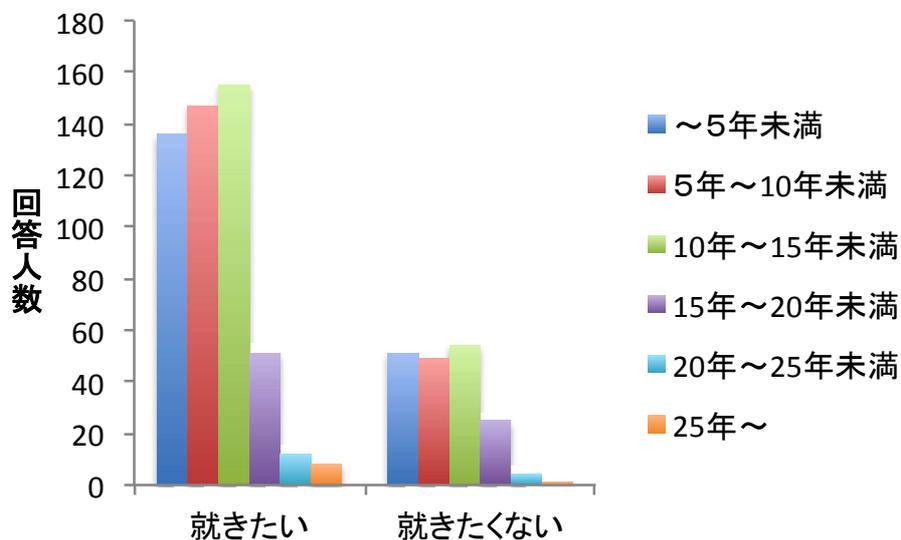


図 110 介護業界での経験年数別の比較（介護職の継続の意思）

表 108 介護業界での経験年数とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

介護職の継続の意思	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
就きたい	136	26.7%	147	28.9%	155	30.5%	51	10.0%	12	2.4%	8	1.6%
就きたくない	51	27.7%	49	26.6%	54	29.3%	25	13.6%	4	2.2%	1	0.5%

所有資格別の比較では、介護職の継続の意思に顕著な違いはみられなかった。

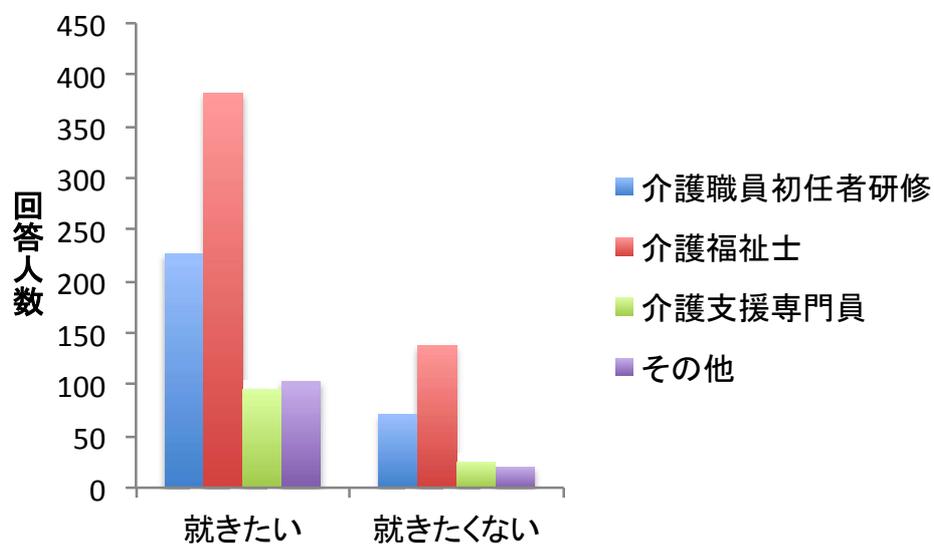


図 111 所有資格別の比較（介護職の継続の意思）

表 109 所有資格とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

介護職の継続の意思	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
就きたい	227	382	95	103
就きたくない	71	138	25	20

② 現在の職場で満足している点（Q15.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で満足している点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護職の継続の意思別に示したものである。介護職の継続の意思に関わらず「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「利用者との相性」を満足している点として挙げる者が多かった。また、介護の仕事に「就きたくない」と回答した職員は、「福利厚生」を挙げる者が多かった。

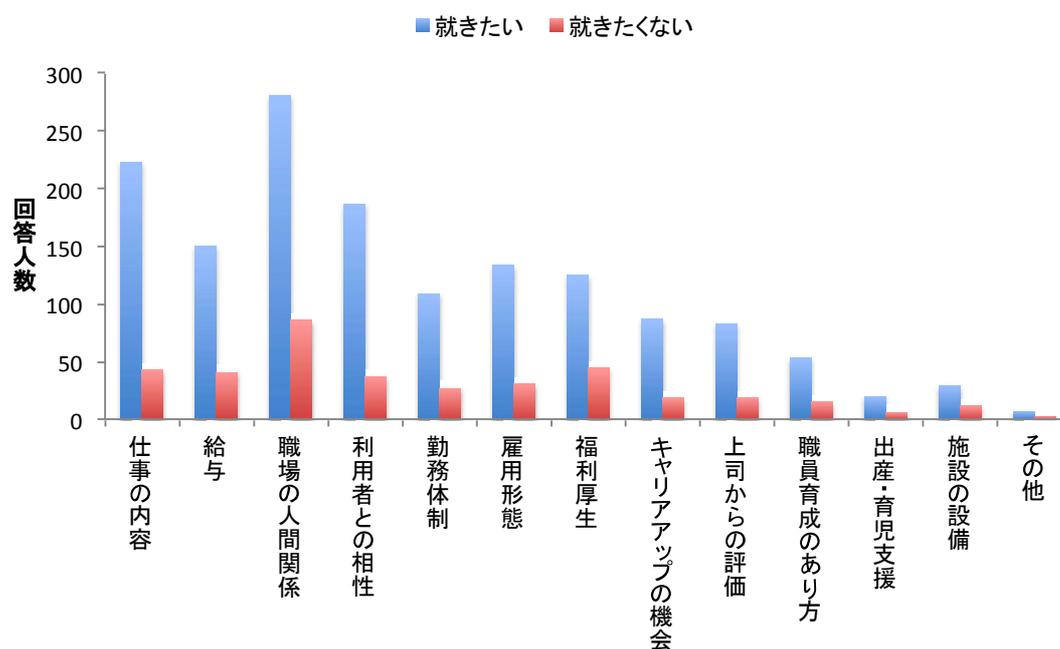


図 112 介護職の継続の意思別の比較（現職で満足している点）

表 110 現職で満足している点とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

現職で満足している点	就きたい	就きたくない
仕事の内容	223	43
給与	150	41
職場の人間関係	281	86
利用者との相性	187	37
勤務体制	109	27
雇用形態	134	31
福利厚生	125	45
キャリアアップの機会	87	19
上司からの評価	83	19
職員育成のあり方	53	15
出産・育児支援	20	6
施設の設備	29	12
その他	7	2

③ 現在の職場で不満がある点（Q16.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職で不満がある点として挙げる者が多かった上位3項目を、介護職の継続の意思別に示したものである。介護職の継続の意思に関わらず「給与」、「勤務体制」、「施設の設備」を不満がある点として挙げる者が多かった。また、介護の仕事に「就きたくない」と回答した職員は、「仕事の内容」を挙げる者が多かった。

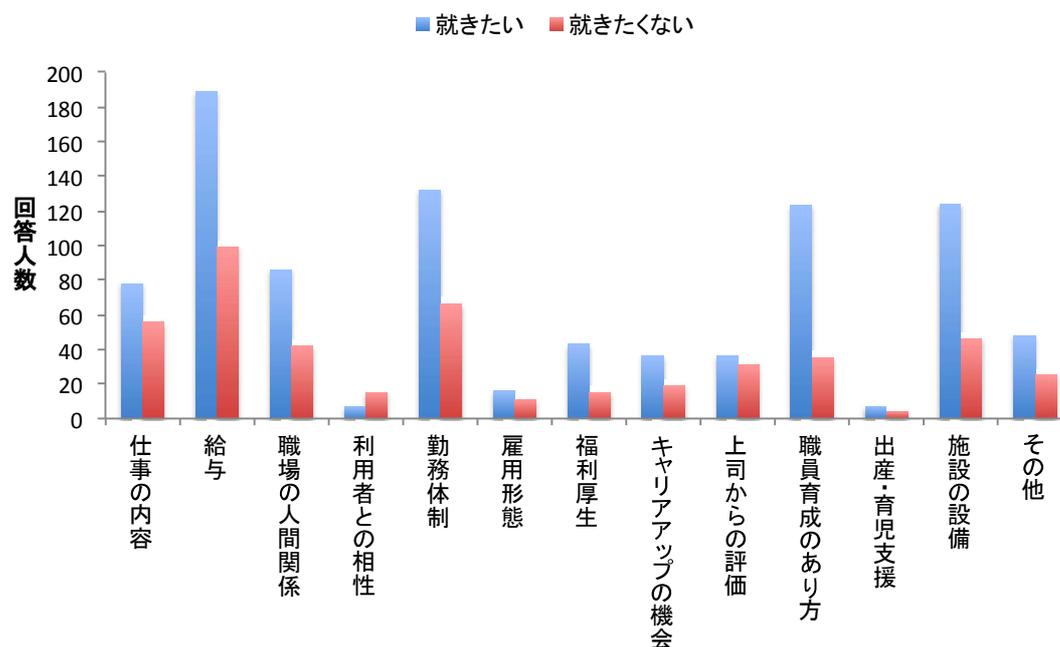


図 113 介護職の継続の意思別の比較（現職で不満がある点）

表 111 現職で不満がある点とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

現職で不満がある点	就きたい	就きたくない
仕事の内容	78	56
給与	189	99
職場の人間関係	86	42
利用者との相性	7	15
勤務体制	132	66
雇用形態	16	11
福利厚生	43	15
キャリアアップの機会	36	19
上司からの評価	36	31
職員育成のあり方	123	35
出産・育児支援	7	4
施設の設備	124	46
その他	48	25

④ 現在の職場に就職した理由（Q17.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、現職の就職理由として挙げる者が多かった上位3項目を、介護職の継続の意思別に示したものである。介護職の継続の意思に関わらず「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「通勤が便利のため」といった理由を挙げる者が多かった。また、介護の仕事に「就きたい」と回答した職員は、「やりたい職種・仕事内容だったため」との理由を挙げる者が多かった。

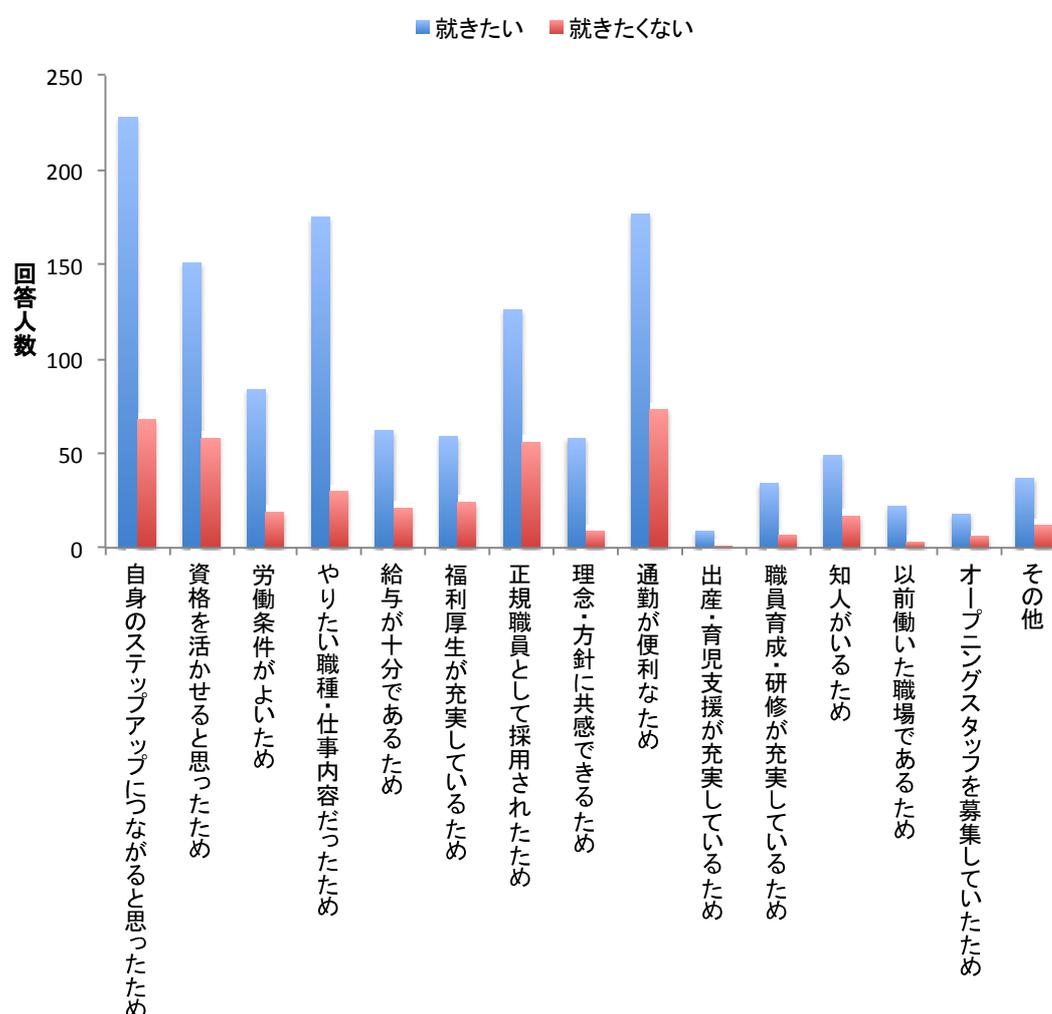


図 114 介護職の継続の意思別の比較（現職の就職理由）

表 112 現職の就職理由とのクロス集計（介護職の継続の意思）

単位：人

現職の就職理由	就きたい	就きたくない
自身のステップアップにつながると思ったため	228	68
資格を活かせると思ったため	151	58
労働条件がよいため	84	19
やりたい職種・仕事内容だったため	175	30
給与が十分であるため	62	21
福利厚生が充実しているため	59	24
正規職員として採用されたため	126	56
理念・方針に共感できるため	58	9
通勤が便利なため	177	73
出産・育児支援が充実しているため	9	1
職員育成・研修が充実しているため	34	7
知人がいるため	49	17
以前働いた職場であるため	22	3
オープニングスタッフを募集していたため	18	6
その他	37	12

Q20.あなたが介護の仕事に就いたきっかけを教えてください。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、介護職に就いたきっかけとして挙げる者が多かった上位3項目を、男女別に示したものである。男女ともに「働きがいのある仕事だと思ったから」との理由を挙げる者が多かった。また、男性は「人や社会の役に立ちたいから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」、女性は「資格・技能を活かせるから」、「お年寄りが好きだから」といった理由を挙げる者が多かった。

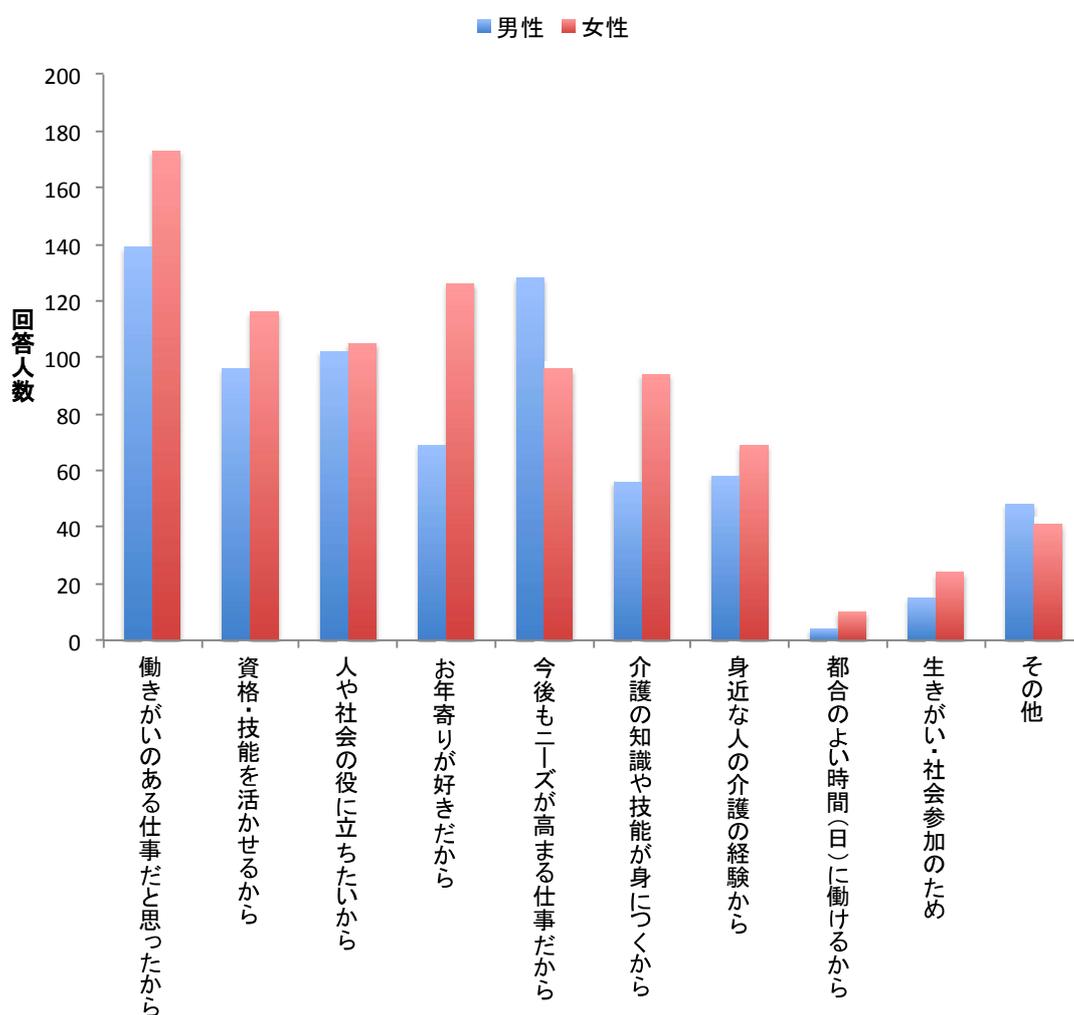


図 115 男女別の比較（介護職に就いたきっかけ）

表 113 性別とのクロス集計（介護職に就いたきっかけ）

単位：人

介護職に就いたきっかけ	男性	女性
働きがいのある仕事だと思ったから	139	173
資格・技能を活かせるから	96	116
人や社会の役に立ちたいから	102	105
お年寄りが好きだから	69	126
今後もニーズが高まる仕事だから	128	96
介護の知識や技能が身につくから	56	94
身近な人の介護の経験から	58	69
都合のよい時間(日)に働けるから	4	10
生きがい・社会参加のため	15	24
その他	48	41

表の網掛けの箇所は、介護職に就いたきっかけとして挙げる者が多かった上位3項目を、年代別に示したものである。年代に関わらず「働きがいのある仕事だと思ったから」との理由を挙げる者が多かった。また、40代・50代は「資格・技能を活かせるから」、20代・50代・60代以上は「人や社会の役に立ちたいから」、20代・30代では「お年寄りが好きだから」、30代・40代は「今後もニーズが高まる仕事だから」といった理由を挙げる者が多かった。

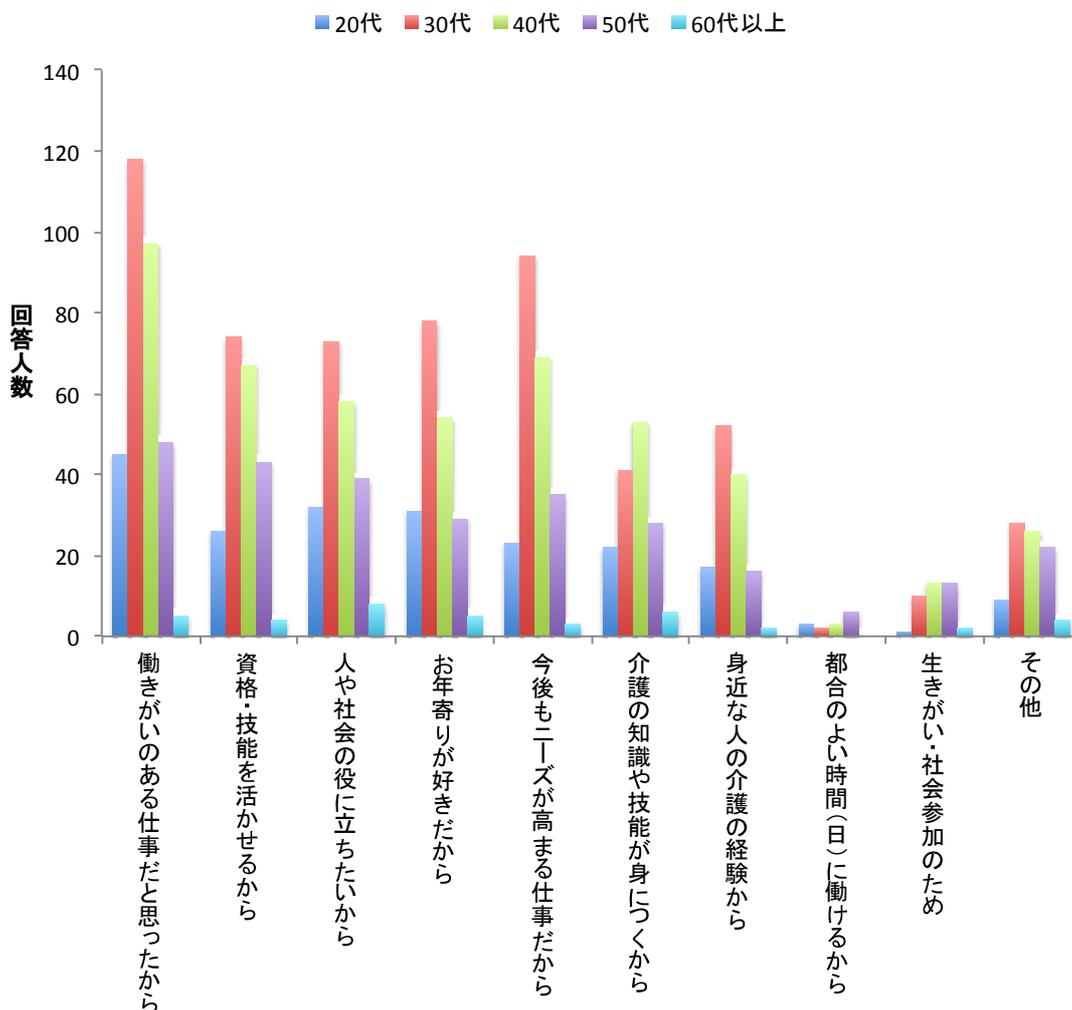


図 116 年代別の比較（介護職に就いたきっかけ）

表 114 年代とのクロス集計（介護職に就いたきっかけ）

単位：人

介護職に就いたきっかけ	20代	30代	40代	50代	60代以上
働きがいのある仕事だと思ったから	45	118	97	48	5
資格・技能を活かせるから	26	74	67	43	4
人や社会の役に立ちたいから	32	73	58	39	8
お年寄りが好きだから	31	78	54	29	5
今後もニーズが高まる仕事だから	23	94	69	35	3
介護の知識や技能が身につくから	22	41	53	28	6
身近な人の介護の経験から	17	52	40	16	2
都合のよい時間(日)に働けるから	3	2	3	6	0
生きがい・社会参加のため	1	10	13	13	2
その他	9	28	26	22	4

表の網掛けの箇所は、介護職に就いたきっかけとして挙げる者が多かった上位3項目を、介護業界での経験年数別に示したものである。経験年数に関わらず「働きがいのある仕事だと思ったから」との理由を挙げる者が多かった。また、経験年数が5年未満、10年～20年未満の職員は「資格・技能を活かせるから」、5年～10年未満、15年～20年未満の職員は「人や社会の役に立ちたいから」、15年未満の職員は「今後もニーズが高まる仕事だから」との理由を挙げる者が多かった。

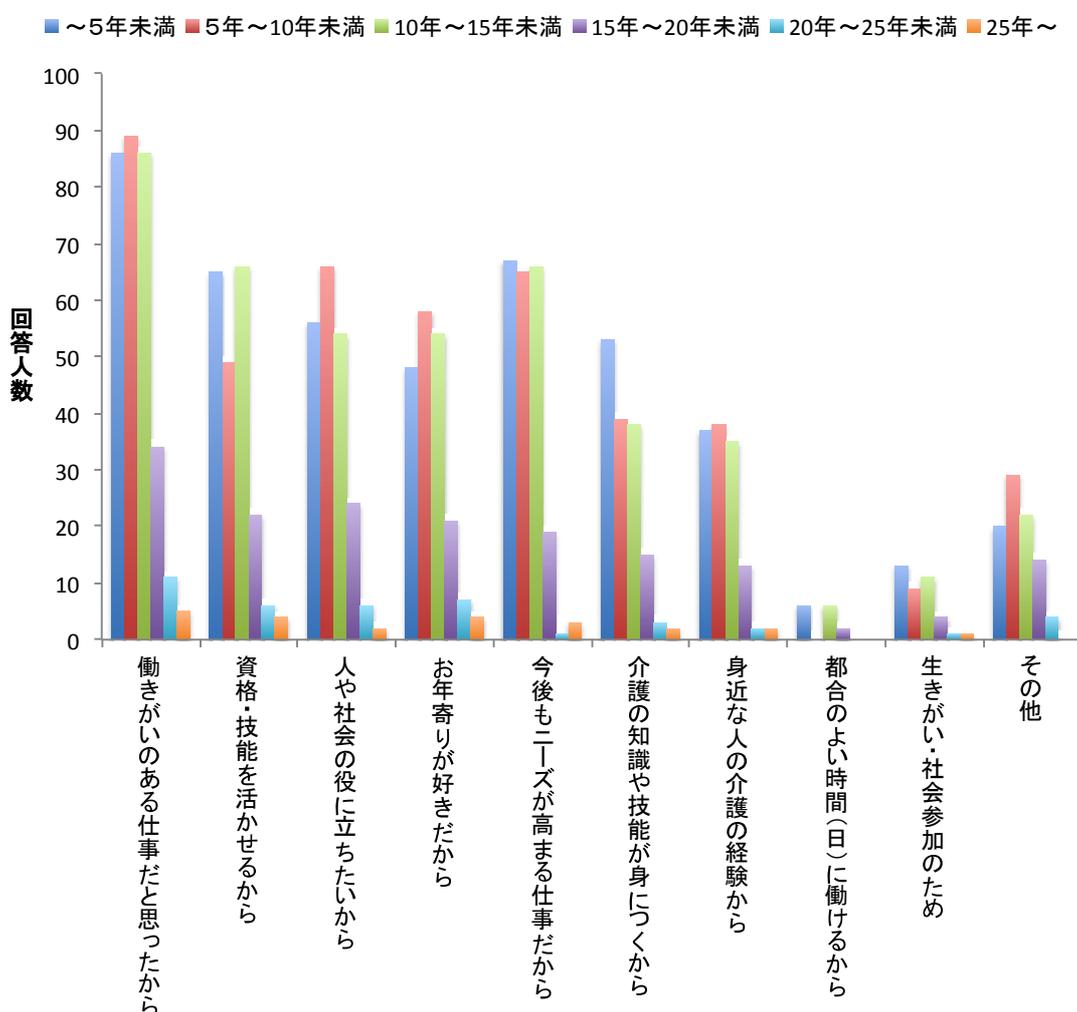


図 117 介護業界での経験年数別の比較（介護職に就いたきっかけ）

表 115 介護業界での経験年数とのクロス集計（介護職に就いたきっかけ）

単位：人

介護職に就いたきっかけ	～5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 15年未満	15年～ 20年未満	20年～ 25年未満	25年～
働きがいのある仕事だと思ったから	86	89	86	34	11	5
資格・技能を活かせるから	65	49	66	22	6	4
人や社会の役に立ちたいから	56	66	54	24	6	2
お年寄りが好きだから	48	58	54	21	7	4
今後もニーズが高まる仕事だから	67	65	66	19	1	3
介護の知識や技能が身につくから	53	39	38	15	3	2
身近な人の介護の経験から	37	38	35	13	2	2
都合のよい時間(日)に働けるから	6	0	6	2	0	0
生きがい・社会参加のため	13	9	11	4	1	1
その他	20	29	22	14	4	0

表の網掛けの箇所は、介護職に就いたきっかけとして挙げる者が多かった上位3項目を、所有資格別に示したものである。所有資格に関わらず「働きがいのある仕事だと思ったから」、「資格・技能を活かせるから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」といった理由を挙げる者が多かった。

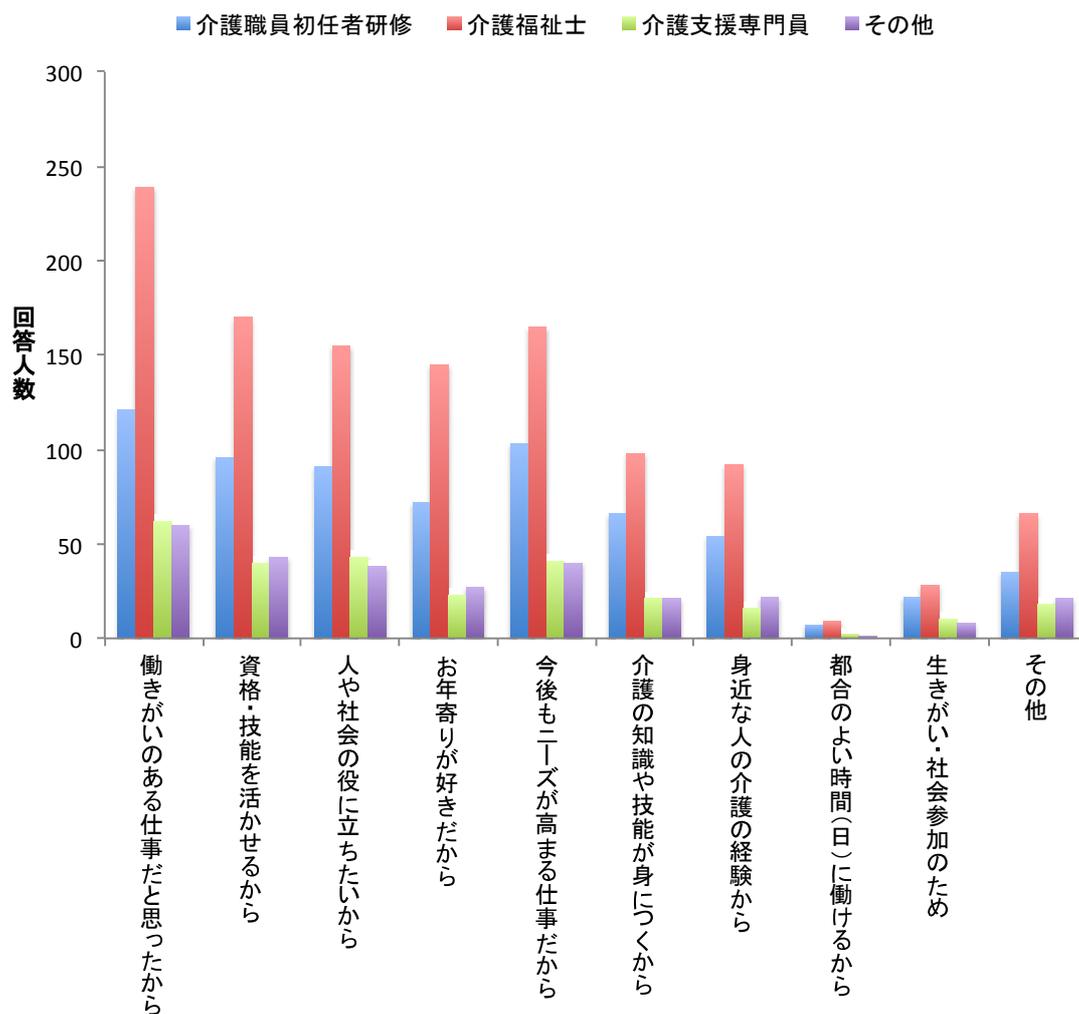


図 118 所有資格別の比較（介護職に就いたきっかけ）

表 116 所有資格とのクロス集計（介護職に就いたきっかけ）

単位：人

介護職に就いたきっかけ	介護職員初任者 研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
働きがいのある仕事だと思ったから	121	239	62	60
資格・技能を活かせるから	96	170	40	43
人や社会の役に立ちたいから	91	155	43	38
お年寄りが好きだから	72	145	23	27
今後もニーズが高まる仕事だから	103	165	41	40
介護の知識や技能が身につくから	66	98	21	21
身近な人の介護の経験から	54	92	16	22
都合のよい時間(日)に働けるから	7	9	2	1
生きがい・社会参加のため	22	28	10	8
その他	35	66	18	21

② 前職の職場（Q5.）とのクロス集計

表の網掛けの箇所は、介護職に就いたきっかけとして挙げる者が多かった上位3項目を、前職の職場別に示したものである。前職の職場に関わらず「働きがいのある仕事だと思ったから」との理由を挙げる者が多かった。また、社会福祉法人以外の老人施設、他業種の企業に勤めていた者は「資格・技能を活かせるから」、社会福祉法人の老人施設や他分野の福祉施設に勤めていた者は「人や社会の役に立ちたいから」、社会福祉法人の老人施設、社会福祉法人以外の老人施設に勤めていた者は「お年寄りが好きだから」との理由を挙げる者が多くみられた。他業種の企業に勤めていた者は「今後もニーズが高まる仕事だから」との理由を挙げる者が多かった。

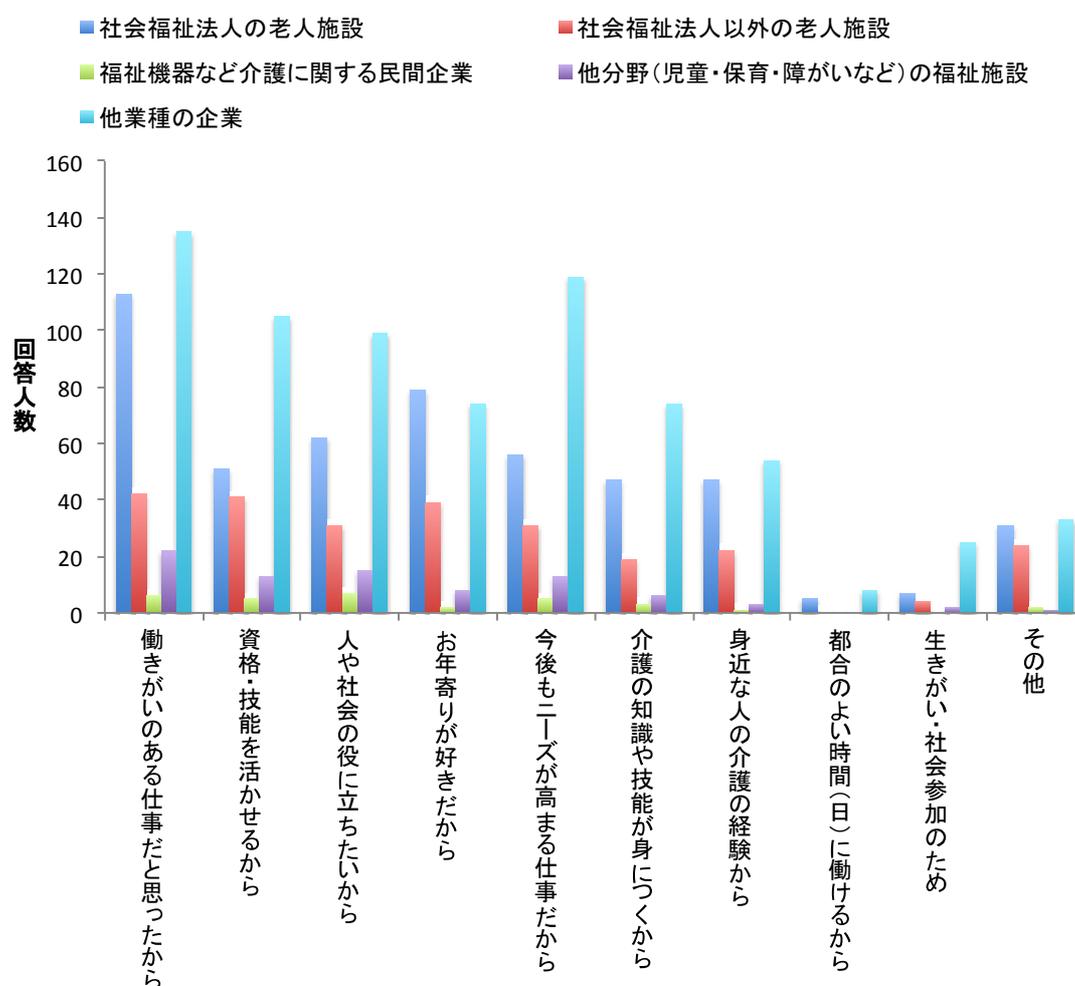


図 119 前職の職場別の比較（介護職に就いたきっかけ）

表 117 前職の職場とのクロス集計（介護職に就いたきっかけ）

単位：人

介護職に就いたきっかけ	社会福祉法人の 老人施設	社会福祉法人 以外の老人施設	福祉機器など 介護に関する 民間企業	他分野（児童・保 育・障がいなど） の福祉施設	他業種の企業
働きがいのある仕事だと思ったから	113	42	6	22	135
資格・技能を活かせるから	51	41	5	13	105
人や社会の役に立ちたいから	62	31	7	15	99
お年寄りが好きだから	79	39	2	8	74
今後もニーズが高まる仕事だから	56	31	5	13	119
介護の知識や技能が身につくから	47	19	3	6	74
身近な人の介護の経験から	47	22	1	3	54
都合のよい時間（日）に働けるから	5	0	0	0	8
生きがい・社会参加のため	7	4	0	2	25
その他	31	24	2	1	33

Q21.介護福祉士という資格について、あなたの職場では介護福祉士が介護福祉の専門家として認められていると思いますか。

① 基本情報（性別・年代・介護業界での経験年数・所有資格）とのクロス集計
 男女ともに「どちらともいえない」との回答が最も多かった。男女別に比較すると、介護福祉士は専門家として認められていると「思う」との回答は女性、「思わない」との回答は男性の方が多かった。

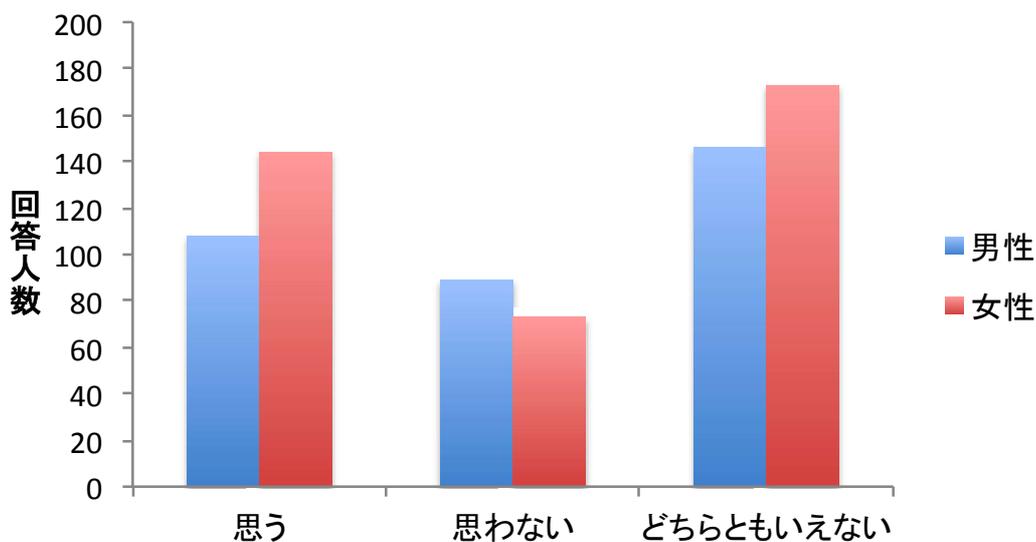


図 120 男女別の比較（介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

表 118 性別とのクロス集計
 （介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

単位：人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
思う	108	42.9%	144	57.1%
思わない	89	54.9%	73	45.1%
どちらともいえない	146	45.8%	173	54.2%

20代～40代では「どちらともいえない」、50代～60代以上では「思う」との回答が最も多かった。

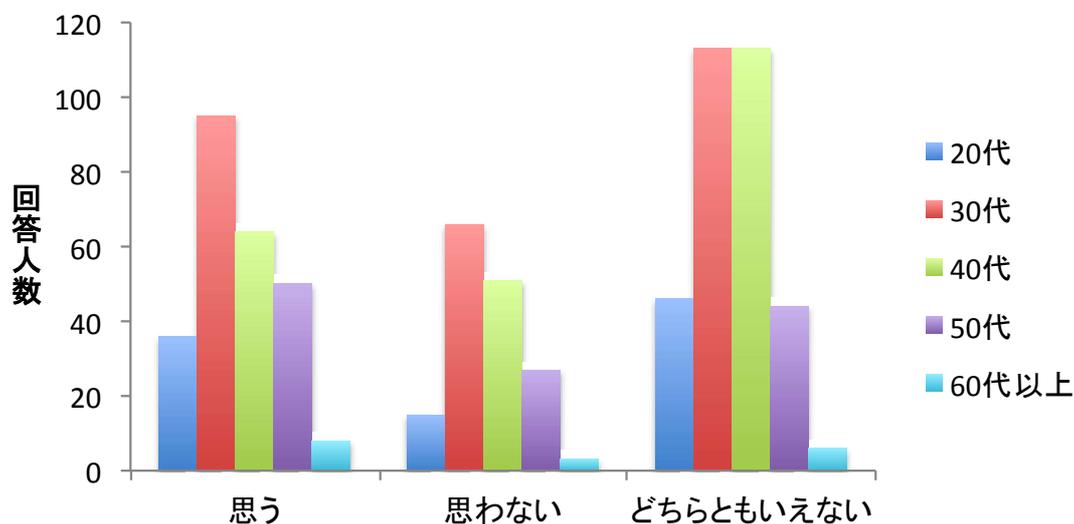


図 121 年代別の比較（介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

表 119 年代とのクロス集計

（介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

単位：人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	20代		30代		40代		50代		60代以上	
思う	36	14.2%	95	37.5%	64	25.3%	50	19.8%	8	3.2%
思わない	15	9.3%	66	40.7%	51	31.5%	27	16.7%	3	1.9%
どちらともいえない	46	14.3%	113	35.1%	113	35.1%	44	13.7%	6	1.9%

経験年数に関わらず「どちらともいえない」との回答が多かった。また、介護福祉士は専門家として認められていると「思う」と回答した職員では、介護業界での経験年数が5年～10年未満の者が最も多かった。「思わない」、「どちらともいえない」と回答した職員では、経験年数が10年～15年未満の者が最も多かった。

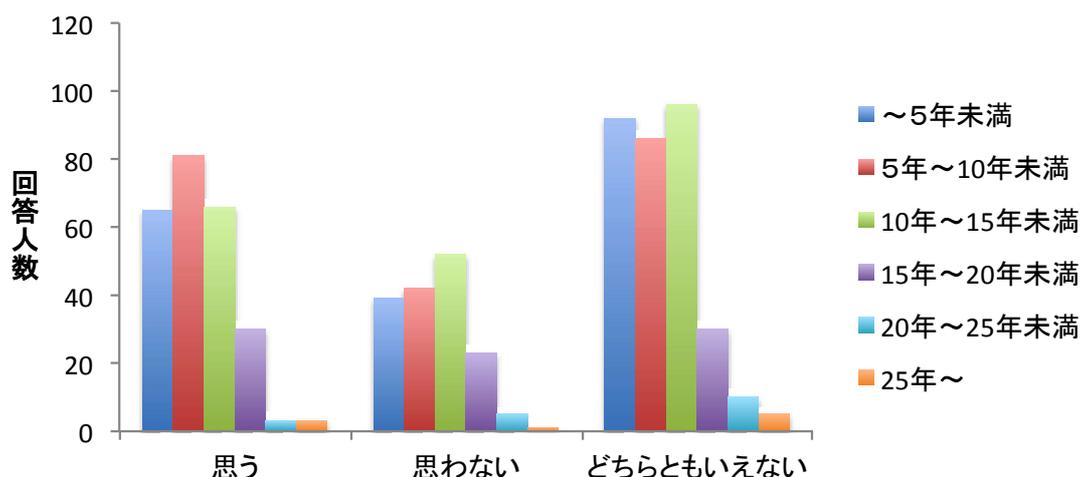


図 122 介護業界での経験年数別の比較
(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

表 120 介護業界での経験年数とのクロス集計
(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

単位: 人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	～5年未満		5年～10年未満		10年～15年未満		15年～20年未満		20年～25年未満		25年～	
思う	65	26.2%	81	32.7%	66	26.6%	30	12.1%	3	1.2%	3	1.2%
思わない	39	24.1%	42	25.9%	52	32.1%	23	14.2%	5	3.1%	1	0.6%
どちらともいえない	92	28.8%	86	27.0%	96	30.1%	30	9.4%	10	3.1%	5	1.6%

所有資格別の比較では、回答に顕著な違いはみられなかった。

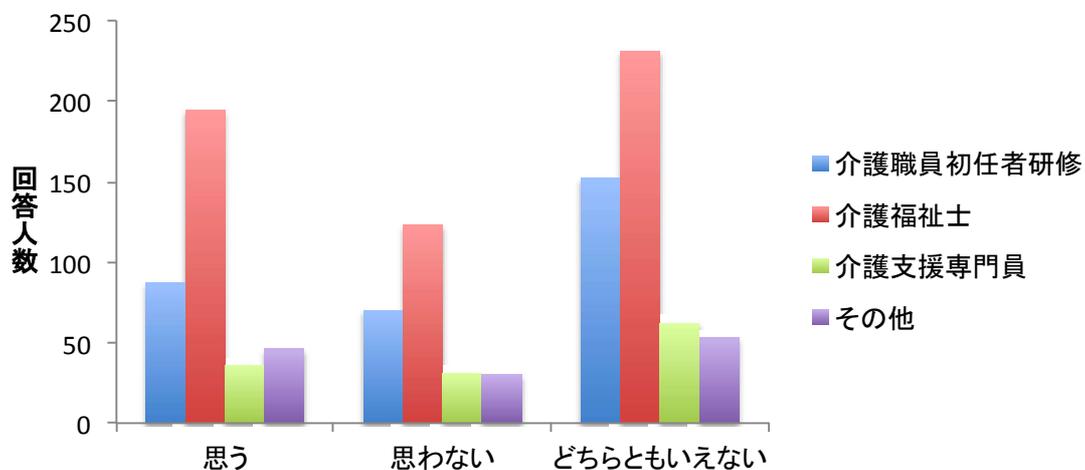


図 123 所有資格別の比較

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

表 121 所有資格とのクロス集計

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

単位:人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	介護職員初任者研修	介護福祉士	介護支援専門員	その他
思う	87	194	36	46
思わない	70	123	31	30
どちらともいえない	152	231	62	53

② 前職の職場（Q5.）とのクロス集計

前職の職場別の比較では、回答に顕著な違いはみられなかった。

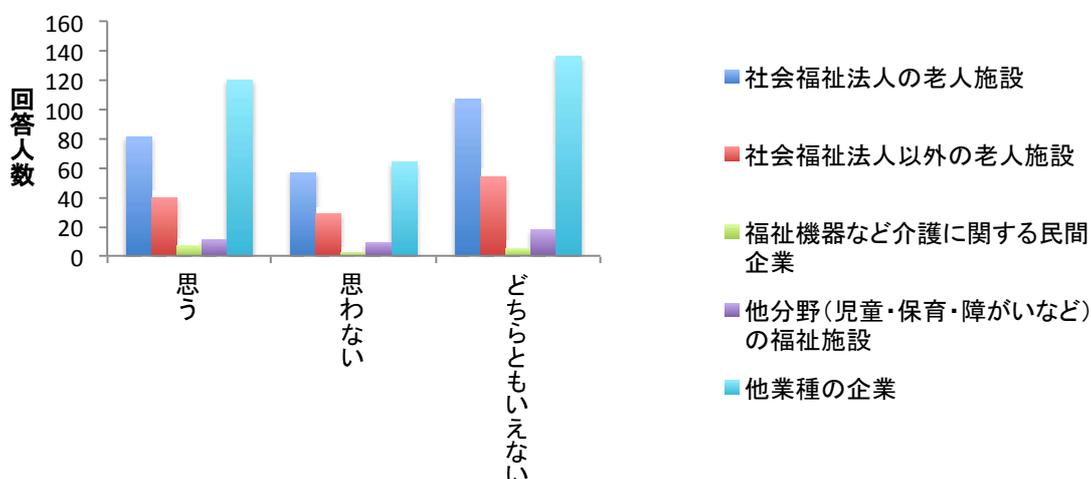


図 124 前職の職場別の比較

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

表 122 前職の職場とのクロス集計

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

単位:人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	社会福祉法人の老人施設		社会福祉法人以外の老人施設		福祉機器など介護に関する民間企業		他分野(児童・保育・障がいなど)の福祉施設		他業種の企業	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
思う	81	31.3%	40	15.4%	7	2.7%	11	4.2%	120	46.3%
思わない	57	35.4%	29	18.0%	2	1.2%	9	5.6%	64	39.8%
どちらともいえない	107	33.4%	54	16.9%	5	1.6%	18	5.6%	136	42.5%

③ 前職に対する満足度（Q8.）とのクロス集計

前職に対する満足度別の比較では、回答に顕著な違いはみられなかった。

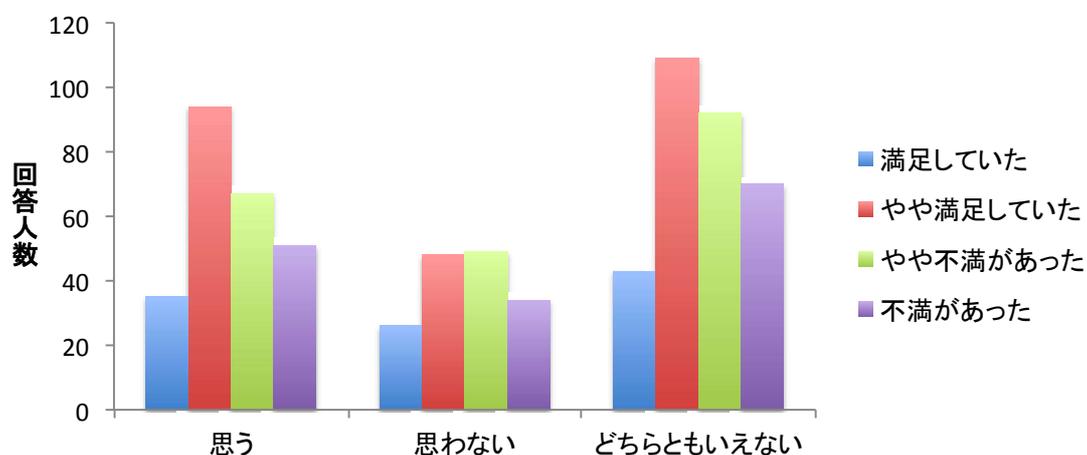


図 125 前職に対する満足度別の比較

（介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

表 123 前職に対する満足度とのクロス集計

（介護福祉士は専門家として認められていると思うか）

単位：人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	満足していた		やや満足していた		やや不満があった		不満があった	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
思う	35	14.2%	94	38.1%	67	27.1%	51	20.6%
思わない	26	16.6%	48	30.6%	49	31.2%	34	21.7%
どちらともいえない	43	13.7%	109	34.7%	92	29.3%	70	22.3%

④ 現職に対する満足度（Q14.）とのクロス集計

介護福祉士は専門家として認められていると「思う」、あるいは「どちらともいえない」と回答した職員は、現職に対して「やや満足している」者が多かった。一方、「思わない」と回答した職員は、現職に対して「やや不満がある」者が多かった。また、現職に対して「満足している」職員のみ、介護福祉士は専門家として認められていると「思う」と回答する者が最も多かった。

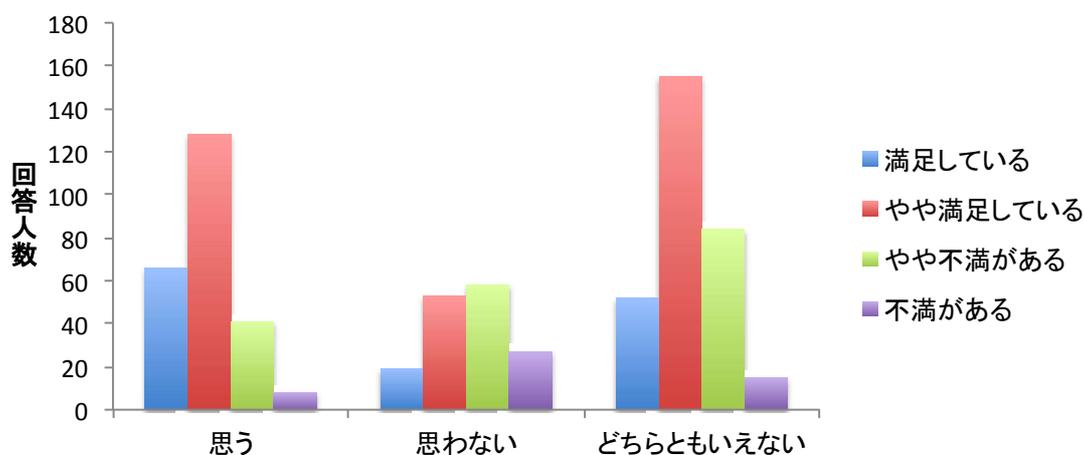


図 126 現職に対する満足度別の比較

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

表 124 現職に対する満足度とのクロス集計

(介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

単位:人

介護福祉士は専門家として認められていると思うか	満足している		やや満足している		やや不満がある		不満がある	
思う	66	27.2%	128	52.7%	41	16.9%	8	3.3%
思わない	19	12.1%	53	33.8%	58	36.9%	27	17.2%
どちらともいえない	52	17.0%	155	50.7%	84	27.5%	15	4.9%

⑤ 現職で満足している点（Q15.）とのクロス集計

介護福祉士に対する認識（自分の職場で介護福祉士は専門家として認められていると思うか）に関わらず、現職で満足している点として「仕事の内容」「職場の人間関係」「利用者との相性」を挙げる者が多かった。

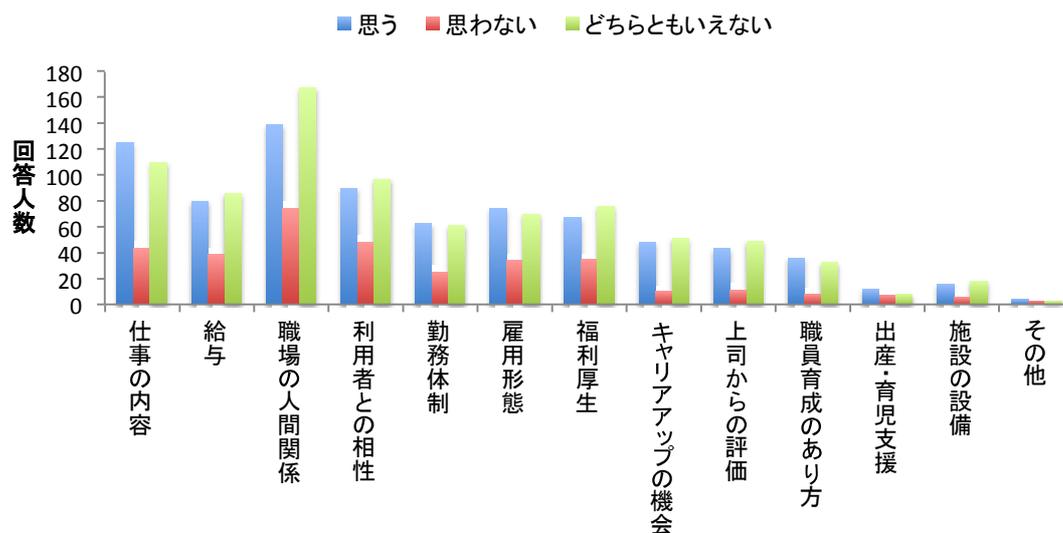


図 127 介護福祉士に対する認識別の比較（現職で満足している点）

表 125 現職で満足している点とのクロス集計
 (介護福祉士は専門家として認められていると思うか)

単位:人

現職で満足している点	思う	思わない	どちらともいえない
仕事の内容	125	43	110
給与	80	39	86
職場の人間関係	139	74	168
利用者との相性	90	48	97
勤務体制	63	25	61
雇用形態	74	34	70
福利厚生	67	35	76
キャリアアップの機会	48	10	51
上司からの評価	43	11	49
職員育成のあり方	36	8	33
出産・育児支援	12	7	8
施設の設定	16	6	18
その他	4	3	3

Q21. に対して「思う」「思わない」「どちらともいえない」と回答した理由（自由記述）については、以下の12カテゴリーに分類し、集計を行った。

表 126 Q21. への回答理由の分類カテゴリー

カテゴリー	回答例	選択肢への回答
資格の有無による差がみられない	特に無資格未経験者と異なる仕事をしているとは思えない	思わない
信頼されている	資格、経験がある人が上司に立つ立場におり、指示をくれるため	思う
知識や技能面で差がある	知識、経験が一定のレベル以上である	思う
資格手当がある	手当がある	思う
キャリアアップ・スキルアップの機会を得られる	キャリアアップの機会があり、専門職として向上していける	思う
看護師の方が立場は上である	看護師が業務を動かす主体になっているので。	思わない
仕事面で差がある	それなりの決定権があるので	思う
介護職に必要な資格である	介護や医療の知識も仕事をする上で必要だから	思う
給与面で差がある	資格があった方が少し給与が高いから	思う
資格よりも経験が重要視される	経験がやはり大事であるため、資格があるとかは関係ないと自分自身思っているので	どちらともいえない
資格を持っていない	介護福祉士の資格を持っていないのでわからない	どちらともいえない
その他	100%自分自身が介護の仕事をきちんとできているか、自身がいないため	どちらともいえない

回答理由のカテゴリーへの分類結果を、表 127 に示す。

表 127 Q21. への回答理由の分類結果

カテゴリー	回答人数
資格の有無による差がみられない	241
信頼されている	57
知識や技能面で差がある	46
資格手当がある	43
キャリアアップ・スキルアップの機会を得られる	20
看護師の方が立場は上である	20
仕事面で差がある	19
介護職に必要な資格である	18
給与面で差がある	16
資格よりも経験が重要視される	14
資格を持っていない	5
その他	37

Q22.これから介護の仕事を目指す人に伝えたいことを教えてください（仕事のなかで感じる誇り・やりがいや、介護職に求められる資質など）。

Q22. に対する自由記述回答は、以下の9カテゴリーに分類し、集計を行った。

表 128 Q22. への自由記述回答の分類カテゴリー

カテゴリー	回答例
アドバイス・向き不向き・提言	責任感を持って働いて欲しい。軽い気持ちで働けるものではない
客観的意見	他の職種よりも、正社（職）員になりやすい
経験談・具体例	腰を痛めないように。痛くなる前の一手
やりがい・励み	こちらが相手を思ってやった分、笑顔が返ってきます。知らないことを教えてくれるし、やりがいはあります
楽しさ・うれしさ・誇り	利用者様の笑顔やありがとうと言ってもらえると、とてもうれしいです
大変さ・苦勞・つらさ	本当に現場は思っている以上に辛いことが多い。仕事内容に給与があっていないため、身体がついていかない
自己成長	身近で生死の関わり方はものすごく勉強になります
希望・展望	目指す人よりも施設自体が、方針や目的ははっきり示せるようにすべき
社会貢献	今後も必要とされる人材であり仕事

自由記述回答のカテゴリーへの分類結果を、表 129 に示す。

表 129 Q22. への自由記述回答の分類結果

カテゴリー	回答人数
アドバイス・向き不向き・提言	258
客観的意見	236
経験談・具体例	162
やりがい・励み	162
楽しさ・うれしさ・誇り	109
大変さ・苦勞・つらさ	107
自己成長	90
希望・展望	36
社会貢献	20

また、Q22. に対する全回答から抜粋した、45名分の回答を表130に示す。

表130 Q22. に対する回答（抜粋）

全回答からの抜粋(45名分)

責任感を持って働いて欲しい。軽い気持ちで働けるものではない
どの仕事にも言える事だが、根気よく取り組んで欲しい／小さな事柄にも楽しさや喜びが見つけれられる様にしてほしい
とにかくストレスがたまるので、短気をおこさず、のんびりと落ち着いて対応できる心構えが必要です／イライラしていたら利用者様にも自分自身もマイナスです／のんきな人がいいかもしれません！
たいたたり、かんだり、つねったりする人が、どうしてそんな行動をとるのか客観的に見て欲しいです
給与は低く力仕事で汚いイメージがある／現実そうだが、やりがいはある／介護業界で色々騒がれているが、ほんの一部のことだと思うが、介護をしてやる・・・ではなく介護をさせて頂くという気持ちを持ち、サービス業だと思う心が必要だと思う
介護のスタート時点では知識や技術が無くても一番大事なものは「人間性」だと思っています。特別お年寄りが好きではなくても「誰かの人生の役に立てる」という簡単には手に入らない報酬を手にすることができます。(特別な学歴、技術がなくても)人間にとって大事なことは「社会の役に立つ」ことだと思いますので「やりたい仕事が無い」状態の方でも介護の仕事に向いている方はたくさんいると思います
介護の仕事は医療やいろんな分野の職種の方との連携が重要になるので協調性のあるひとが求められると思う。利用者の家族との関係を築いたり、介護する中で思うように進まないことのほうが多いので、持続性のある人が求められる。この方に何が必要であるかなど、想像する力のある人。想像する力があれば相手を思う気持ちも自然に生まれるのではないと思う。今介護の仕事をする中で、いろんな経験や利用者と接し大変勉強になり、やりがいを感じることができる。大変なことも多いですが、私は職場の人に恵まれていることが一番大きいと思います。何でも話せる環境があることは、仕事を続けていくにあたって大切であると感じます。
対人関係の仕事は、物を作って成果が出る仕事ではなく、なかなか成果を実感できる場面が少ないですが、利用者の方の表情の変化を感じ取り、その表情に癒しややりがいを感ずります／一般の会社とは違い、私達が頂いている給与はどこからなのか、しっかりと認識した上で、利用者の方1人1人の目線に合わせた介護ができる様、知識や技術を身につけて、現場で待っています／又、一般的な社会性を(あいさつ、言葉遣い等)得ている事もとても大事です／「福祉の仕事だから」ではなく、「福祉の仕事だからこそ」という考えで、介護の職に就いてくれたと考えています
介護の仕事はお年寄りが好き」とか「人の役に立ちたい」という気持ちだけでは続けられない／そうした情熱が強い人ほど、精神的に参ってしまい、うつ病になってしまう人、そして退職していく人を多く見てきています／しかし、そうした気持ち、情熱が必要なのも事実です／専門職として、正しい知識の技術を身につけ、要介護者にとって本当に大切なことは何か？ということをして「自分の目線」ではなく「専門職としての目線」で捉えてほしいと思います／そうすることで、対象者の方が何を求めているか、冷静に考えることができ、自分自身も葛藤にさい悩まされることがなくなるかと思えます／自分が心身共に健康でなければ介護は続けられません／これからも若い人材が育ってくれることを願っています／そのためには、どうしても経験が必要となります／だからこそ、仕事を継続するためには、自分の体を大事にしてほしいと思います
介護では人間性が特に求められます／この方の暮らしを支えていきたい／何か役に立ちたいなど／ベースとしてそれは大事ですが、それと同時に仕事(ビジネス)としてとらえられる視点が必要になってくると思っています／いくら奉仕の精神があっても、それだけでは自分の生活が豊かになるとは限らないし、営利に走り過ぎてしまうとお客様(入居者)をないがしろにしてしまうと思います／お互いがwin=winの関係になれるよう、事業を運営できる能力が必要になってくると思っています
他の職種よりも、正社(職)員になりやすい
対利用者様、対職員と全て人と関わる職種です／又、上司、部下の関係よりも利用者様主体に働こうとすると、職員1人ひとりのスキルが大切、かつ、正解のない職場だと思います
介護の仕事は給料が安く内容もハードなのは周知の通りだが、そんな仕事にもやりがいを感じながら、結婚、子育て、家のローンも組んで平穏な生活を送っている人が大勢いる／先行きの見えにくい今の社会では、福祉業界は比較的将来設計が立てやすい
腰を痛めないように。痛くなる前の一手

<p>高齢の方の力はすごい。歯が痛いからとそば、うどん固いと怒るのに、せんべいは文句言わず完食・・・日々同じではなくおもしろい発見が日々沢山ある。体調崩しても復活する力などおどろかされることもある。やっぱり、笑って過ごしている時がうれしい。</p>
<p>まず、他者の話をしっかり聞き(聴き)、内容を理解することです／これは、ご利用者に対しても、職員間に対しても同様です／そして適切に返事を返す練習をして下さい(これは意外に難しく、会話がかみ合わない事がよく起こります)／どんな場面においても、他者と共通の認識を持つために重要な事です／この姿勢が、チームでケアを行っていく基本姿勢になります／ご利用者に対して:その方の心身の状態が健康であると思う時の状態をしっかりと観察し、把握しましょう／体調不良時の変化の気付きに繋がります／笑って頂ける様、笑顔で話しかけてあげて下さい／その方ができる事は、行って頂きながら、できなくなっている事のみお手伝いするように心がけて下さい／少しずつで良いので、疾患等の知識を得る様努力していきましょう</p>
<p>仕事をしていく中で、壁にぶつかること／本当にこの仕事をしていいのか／利用者様のためにも自分は辞めてしまった方がいいんじゃないかなど落ち込む機会も他の仕事より正直多いと思います／ですが、自分自身そうですが初めて介護をしようと思った時の気持ち、これから出会っていくであろう仲間、利用者様の笑顔や言葉大事に覚えてほしいです／落ち込んだ時、踏ん張れます／介護は、チームワークが大切です／仲間や利用者様全ての人と出会えたことが自分自身の誇りです／やりがいは利用者様の表情1つ1つで感じれます</p>
<p>私はお年寄りが嫌いでした／最初は自分にできるか！大丈夫かなという不安で一杯でした／前職を辞めることになり、ふと気づくと私には何の資格もなく、運転が出来るだけだと思った／仕事を探すにあたり、募集しているのはヘルパーや介護職がほとんどでした／いい機会だと思い、ヘルパー2級を受講することにしました／その教室でも楽しく学べました／受講中にその資格を生かせる職場探しのため、面接していただき、就職先が決まってからは、勉強も楽しくなり資格をとることが出来ました／「お年寄りのありがとうの一言」たった一言ですが、私はこれで2年6ヶ月続けられています</p>
<p>私自身、介護職は初めての業種だったため、仕事するまで楽しみと不安の中で考えることばかりでした／実際働き、まだまだ不安もあり、自信をなくすこともあります、それ以上に人との、高齢者の方とかかわりを持ち日々やりがいを感じる事ができます／色々な壁にぶつかっても、職員同士で悩みを打ちあげたり、相談したり、そんな人間関係の良い職場なら、仕事が辛くても頑張っていけると思います／介護職に少しでも興味がある方、人に優しく接せられる人なら一度経験してほしいと思います</p>
<p>「働ける所が介護現場しかないから仕方なく介護の道歩んだ」「介護職＝賃金労働」といった考えで介護職は務まりません／介護職とは心と心のつながりであったり、声に出せない思いをくみ取ることが大切であり、ただ排泄の手伝いをする、入浴の手伝いをする事だけではいけない究極のサービス業である／確かに、介護をすることで賃金は発生しているものの、心こそ大切であることを充分に分かって頂きたい</p>
<p>以前やっていた事務職とは違い、人と接するので、上手いかわからないことも多いが、奥が深い／ご利用者ができなかったことができるようになったり、ご利用者自身が意欲的になられると、自分達が行ったチームケアが良かったのか嬉しくなる／ご利用者の心の声が聞けた時や「あんたが居てくれて良かった」等とおっしゃって頂けた時は、やりがいを感じる／知識や技術は必要ですが、学び続ける姿勢が大切だと思う／また、これでいいというゴールはないので、時々、立ち止まって自分達のケアも振り返る必要があると思う／臨機応変に対応でき、相手の立場に立って物事を考えられるか／観察力など</p>
<p>他人の生活の手伝いをする仕事なので、すごく大変だが「ありがとう」と言われるとすごくうれしい／人それぞれ考えや性格共に違うので何とも言えないが、介護とは利用者一人一人に合った介護、こっちの都合での介護は間違っている／介護を行う前に自分がこういう風にされたら嫌、もしくは自分の親がこういう風にされてたら、それを常に思っていないといけない／最近では他人だから、忙しいから、認知の人だから等、自分達の理由で介護を怠ったり、又は暴力、暴言等増えてきている／ご利用者様がいて下さるおかげで自分達は仕事をさせていただける、お金を預けている、今の自分達が生活できるのは、ご利用者様あっての事と、それを肝に銘じて介護を行ってほしい</p>
<p>こちらが相手を思ってやった分、笑顔が返ってきます。知らないことを教えてもくれるし、やりがいはあります</p>
<p>人の命を預かる中で、楽しさや幸せを感じることができ、日々成長できる場所</p>
<p>介護の仕事は追究すればするほど面白い／出版業界よりクリエイティブ</p>
<p>テレビなど介護のイメージばかりが目立つが、実際には大変なこともあるが楽しいことも多い。利用者の介護をしていく中で自分がどういう人間であり、どうあるべきかを考える機会が多く、自己の成長につながる。また、生きていく上で介護技術や医療の知識を持っている事は役に立つし自信になる。私は製造業から介護の仕事に転職したが、仕事のやりがいや奥深さは比べものにならず、現状の介護の仕事をして本当に良かったと感じている。給料はかなり少なくなったが、前の仕事に戻りたいと思ったことは全くない。少しでも介護に興味ある人は一度働いてみてほしい。</p>
<p>利用者様の笑顔やありがとうと言ってもらえると、とてもうれしいです</p>
<p>利用者の日々の生活が快適に過ごせるように考え、実行し、それができた時誇りを感じ、利用者の「ありがとう」の一言にやりがいを感じる</p>

<p>介護という仕事は、自分自身も育ててもらえる仕事だと思っています／誰でもできる仕事ではないと考えています／命を預かっている、とても大切な仕事です／プロ意識を持ち誇りを持ってがんばっていききたい</p>
<p>精神的、肉体的にもしんどい仕事です／自分が選んで就いた仕事ですが、思い描いていたものとは違うと感じる時が来るかもしれません／一人で思いつめず、周りに相談してください／皆同じ思いを持って選んだ仕事なので共有しながら頑張ってください／関わりが長くなると、家族のように近い存在になります／一緒に笑って、一緒に泣いて、最期を看取る時には、この方と関わる事ができてよかったなと思うと思います／人生の先輩はよく見ておられます／教えてもらうことがたくさんあります</p>
<p>やりがいは感じられますが、精神的、体力的に、とてもしんどいです／ご利用者の笑顔を見るとホッとする時もあります</p>
<p>きつい仕事ではあるが、社会的な地位、給与は低い／国として対応策が必要</p>
<p>楽な仕事ではなく、対人との仕事なので、その時々で対応しなくてはならない。マニュアル通りに進まないこともある。それを楽しく思いながらできる人に目指してほしい／仕事をしながら「ありがとう」と1日に何度も言ってもらえる仕事は少ない。</p>
<p>給料は決して高くありませんし、年末年始、お盆、5月などの大型連休も関係なく、まとまった休みが取得できませんし、肉体的にも精神的にも楽ではありません／しかし、ご入居者やご家族より感謝の言葉をいただくことに喜びを見出すようになりました／不謹慎な言い方ですが「ここで介護を受けることができ、本人も極楽で満足していると思う」と入居者がなくなった折り、ご家族から言ってもらえるような介護ができればと思います</p>
<p>世の中の介護職に対する認識、ニーズも増してきています／その世の中のニーズに答えられるのが介護という仕事です／介護職を目指すだけでもすごいことで、実際に働くことはもっと素晴らしいことだと思います／実際に働く上では、つらいこと、大変なことの方が楽しいことよりも多い業界だと思います／ただ、楽しい、嬉しいことの濃度はつらいことが吹き飛ばくらい濃くて感動することばかりだと思います／ぜひその介護という仕事を通して、その感動を味わって頂きたいと思います</p>
<p>身近で生死の関わり方はものすごく勉強になります</p>
<p>介護職は自分が試される仕事だと思います。一般には嫌がれる排泄についての介助や、思うように動いてくたさらないご利用者を待ちながら、時間内に多くのことをこなさなければならぬ。一人の人間を丸ごと抱えなければいけないのです。自分自身に余裕がなければよい介護はできません。「ありがとうね、あなたがいるから生きられるわ」と言われるその言葉は、自分自身が成長した証でもあります。嫌な仕事をただ続けているだけではありません。それを嫌と思わずできるようになったとき、ご利用者から本当に感謝されたとき、自分自身の成長に気づき、幸せを感じるでしょう。</p>
<p>目指す人よりも施設自体が、方針や目的をはっきり示せるようにするべき</p>
<p>介護という仕事ももう少し社会に認められる職種(特に給与面で)になることを強く願います。そうなれば人材確保も難しい課題ではないと思う。</p>
<p>先輩が働きやすい労働環境をつくってほしい／労基法の知識を持とう／何も無い業界だから何かできる</p>
<p>高齢化が進む日本では、介護職が必要となっているが、労働条件は良いとは言いがたいのが現状です／しかし専門職として誇りを持つ仕事です／それに、どの仕事でも辛いことや、苦しいことも多いと思います／それを覆える情熱を持って、やりがいや誇りを感じることができると思います／これから介護の仕事を目指す人へ:「自分たちが介護の世界を変えてやる」という熱い情熱を持って目指して欲しいと思います</p>
<p>本来、人間(心)に寄り添う崇高な心根(老い、弱り、病む心をヘルプ)が最重視されるべき崇高極まりない仕事だが、丸暗記のマニュアルばかりの資格、経験年数ワールドであるのであれば、いずれアンドロイドに取って替わられてしまうと懸念されます／安くて仕方ない職種では決してありません／この仕事に従事する人間は世間知らずではできません／世間様が対価を決めます／それが当たり前です／誇り高く続けられる職業にしていきたいと思います！！</p>
<p>学校で習う理想と現実の差があまりにも大きすぎる／一方的に介護従事者のみに資質の向上を求めているが、資質の向上を促すためには、精神的・肉体的なゆとりも必要である／また、専門職というよりは、何でも屋という位置づけに留まっていると思わざるを得ない／介護従事者とは理想を体現する神ではなく、普通の一般市民が携わるべきものである／介護従事者に多くを求めず、まずその環境を見直すべきである／環境が整えば、おのずと優秀な人材が集まってくるものだ。</p>
<p>これからの社会、絶対に人員の必要な職種であると思うが、看護師のなどに比べ、社会的に介護職が軽視されているように思えてなりません(賃金も含めて)／私みたいに最初は「お年寄りが好き」という第一歩から介護職に就こうと思っても、賃金の低さで一步引いてしまう現状が多々あるかと思えます／もっと若者の優しい気持ちを仕事に繋げられるような制度があればと言うだけで、思ってしまう。</p>
<p>今後も必要とされる人材であり仕事</p>

2.2 高齢者施設の代表者への調査結果

1) 基本情報 (Q1.~Q5.)

高齢者施設の形態や職員の人数など、基本情報についての調査結果を図 128 および表 131 に示す。

※ 複数選択式の質問項目を除き、各選択肢の回答割合を算出した

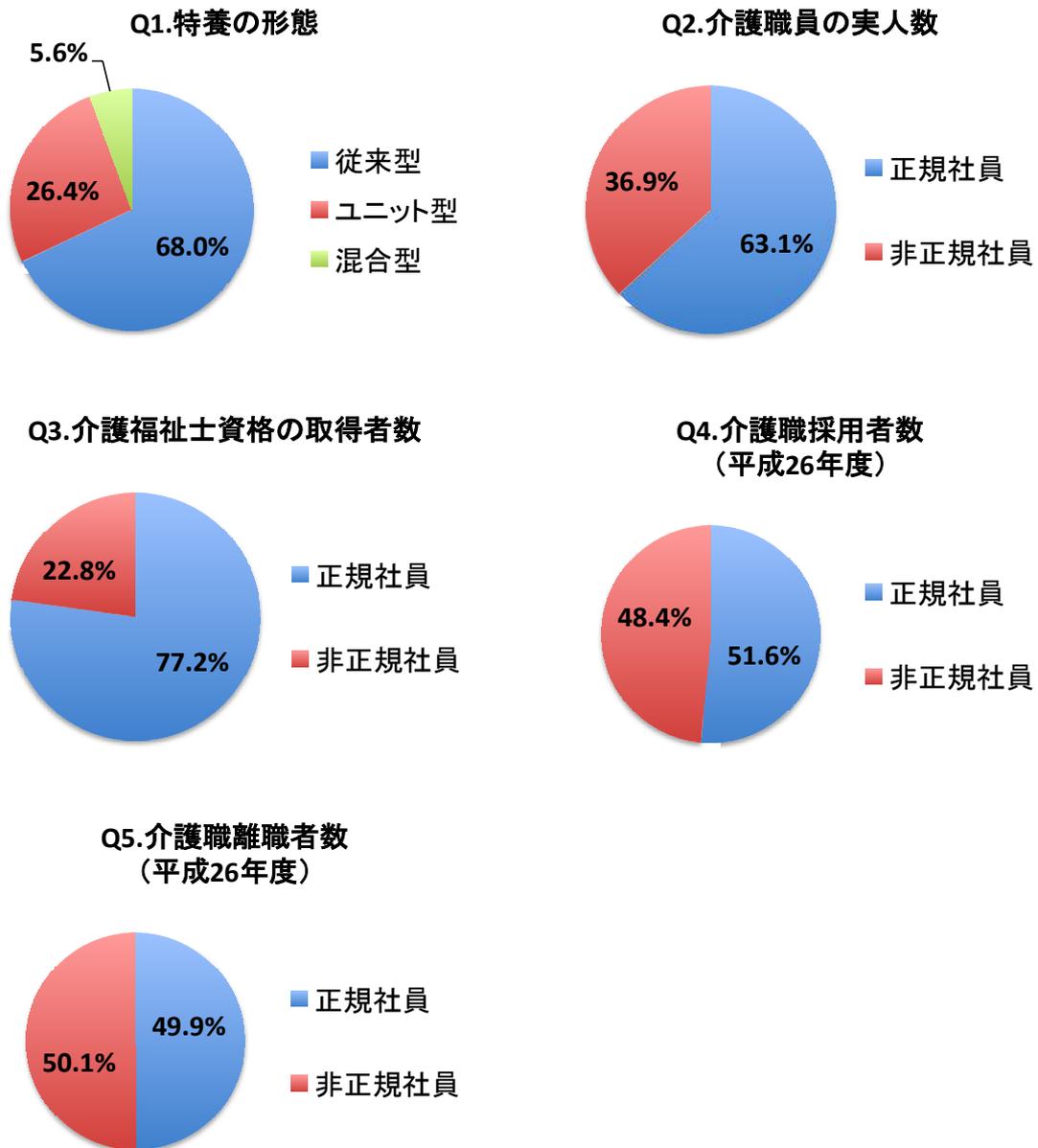


図 128 高齢者施設の基本情報についての調査結果

表 131 高齢者施設の基本情報についての調査結果

質問項目	調査結果		
	Q1.特別養護老人ホームの形態を教えてください。	従来型	85施設
ユニット型		33施設	26.4%
混合型		7施設	5.6%
Q2.介護職員の実人数を教えてください。	正規職員	3828人	63.1%
	非正規職員	2236人	36.9%
Q3.介護福祉士資格の取得者数について教えてください。	正規職員	2617人	77.2%
	非正規職員	774人	22.8%
Q4.平成26年度の介護職採用者数を教えてください。	正規職員	644人	51.6%
	非正規職員	605人	48.4%
Q5.平成26年度の介護職離職者数を教えてください。	正規職員	533人	49.9%
	非正規職員	536人	50.1%
※ 平成26年度の平均採用率	正規職員	17.5%	
	非正規職員	34.8%	
※ 平成26年度の平均離職率	正規職員	14.2%	
	非正規職員	30.9%	

施設の形態は、従来型のものが最も多く、半数以上を占めていた。

現状は介護職員の半数以上が正規社員として勤務しているが、平成26年度の介護職採用者数は、正規・非正規社員の採用者数が近い値となっている。同年度の離職者数は、正規・非正規社員がほぼ同数であった。

※ 平成26年度の平均採用率（離職率）は、採用者数（離職者数）を介護職員の実人数で割った値を施設ごとに求め、平均値を算出してパーセント表示したものである

2) 人材定着・育成の課題（Q6.～Q9.）

高齢者施設における人材定着・育成の課題についての調査結果を図 129 および表 132 に示す。

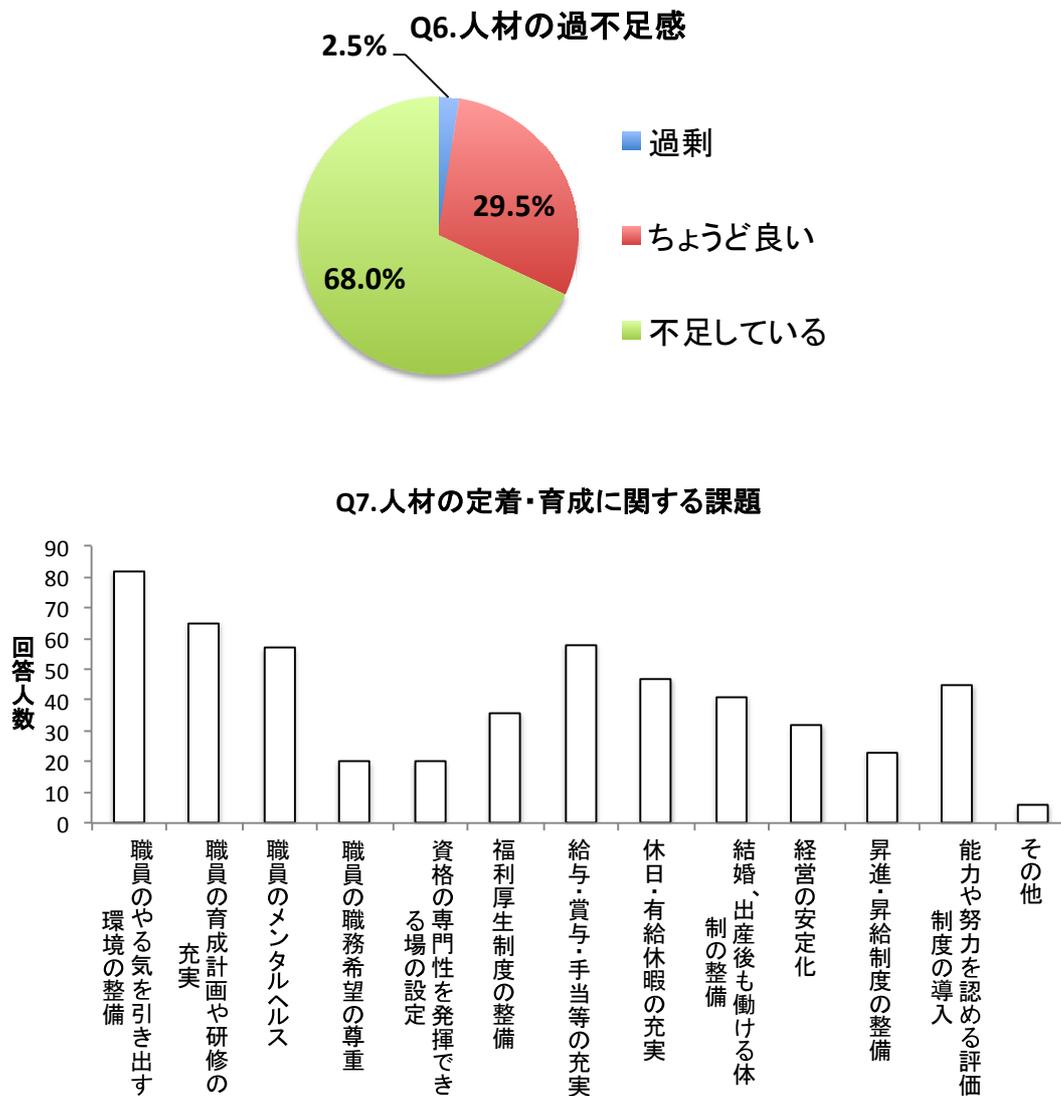


図 129 人材定着・育成の課題についての調査結果

表 132 人材定着・育成の課題についての調査結果

質問項目	調査結果(単位:人)		
Q6.現時点での人材の過不足感について教えてください。	過剰	3	2.5%
	ちょうど良い	36	29.5%
	不足している	83	68.0%
Q7.貴施設において、人材の定着・育成に関する課題は特に何だと考えますか。	職員のやる気を引き出す環境の整備	82	
	職員の育成計画や研修の充実	65	
	職員のメンタルヘルス	57	
	職員の職務希望の尊重	20	
	資格の専門性を発揮できる場の設定	20	
	福利厚生制度の整備	36	
	給与・賞与・手当等の充実	58	
	休日・有給休暇の充実	47	
	結婚、出産後も働ける体制の整備	41	
	経営の安定化	32	
	昇進・昇給制度の整備	23	
	能力や努力を認める評価制度の導入	45	
	その他	6	

人材の過不足感については、「不足している」と回答した者が半数以上であった。人材の定着・育成に関する課題としては、「職員のやる気を引き出す環境の整備」「職員の育成計画や研修の充実」「給与・賞与・手当等の充実」などを挙げる者が多かった。

また、Q1.（特別養護老人ホームの形態）と Q6.（人材の過不足感）について、クロス集計を実施した結果を図 130 および表 133 に示す。

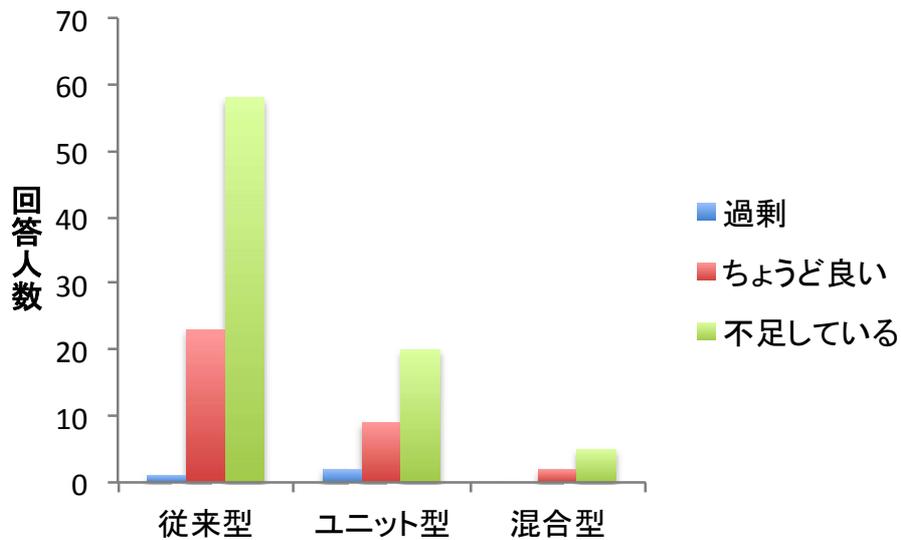


図 130 特養の形態別の比較（人材の過不足感）

表 133 特養の形態とのクロス集計（人材の過不足感）

単位：人

人材の過不足感	特別養護老人ホームの形態					
	従来型		ユニット型		混合型	
過剰	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%
ちょうど良い	23	67.6%	9	26.5%	2	5.9%
不足している	58	69.9%	20	24.1%	5	6.0%

人材の過不足感についての回答割合に注目すると、特別養護老人ホームの形態ごとに顕著な違いはみられなかった。

Q8.貴施設において、人材の定着・育成のために実践されている取り組みを教えてください。

Q8. に対する自由記述回答は、以下の8カテゴリーに分類し、集計を行った。

表 134 Q8. への自由記述回答の分類カテゴリー

カテゴリー	回答例
職員研修・人材育成	採用年度ごとのグループに分けて、研修を年数回、計画的に行っています
	考課制度の導入
	施設見学会の回数増、教育制度の充実
福利厚生の充実	資格取得等への援助
	施設全体での同好会設置(スポーツ系やグルメ同好会など)
	福利厚生(旅行、食事会、イベント等)の充実
コミュニケーションの活性化	定期的な声かけ
	面談を行い直接話のできる環境を作っています
	中間管理職が取りまとめ役となり、一般職の声・意見を重視した
職場環境の整備	結婚、出産後も働ける体制の整備
	配置基準より多い目に採用している。1ユニット4人体制のところを増加している
	ISO取得への取り組み
人事・雇用面の取り組み	パートから正社員への登用
	定年制度引き上げ(予定)
	本人の希望を尊重した配置ができる限りできるようにしている
給与面の見直し	定期昇給の実施
	手当の増額
	処遇改善加算による非常勤職員の給与体系の改善、基本給アップ、手当アップを図っている
休日・休暇の充実	働きやすい職場環境にするため、休日の充実と有給の取得率UP
	概ね年間123日の休日(4週8休+祝日休)、出産・育児休業の実績など、職員が働きやすい環境を整備しております
	有給取得しやすい環境作り
メンタルヘルス対策	ストレスチェック(年2回)
	メンタルヘルス研修の定例化、カウンセリング希望者が無料で受けられる制度
	メンタルヘルス対策として、ケアコンダクターを配置し、日々のケアの事、悩みの相談相手として活動しています

自由記述回答のカテゴリーへの分類結果を、表 135 に示す。

表 135 Q8. への自由記述回答の分類結果

カテゴリー	回答人数
職員研修・人材育成	75
福利厚生 of 充実	28
コミュニケーションの活性化	24
職場環境の整備	24
人事・雇用面の取り組み	15
給与面の見直し	12
休日・休暇の充実	8
メンタルヘルス対策	7

Q7. (人材定着・育成の課題) では、「職員のやる気を引き出す環境の整備」や「職員の育成計画や研修の充実」といった回答が多かったが、実際に行われている取り組みも職員研修・人材育成に関するものが多く挙げられた。資格取得の援助を含めた福利厚生 of 充実や、職員への声かけや面談、意見交換の機会を設けるコミュニケーションの活性化も、職員のモチベーション向上を見据えた取り組みであるといえる。

また、Q8. に対する全回答から抜粋した、44 名分の回答を表 136 に示す。

表 136 Q8. に対する回答（抜粋）

1)職員研修・人材育成に関する回答

採用年度ごとのグループに分けて、研修を年数回、計画的に行っています
人事考課制度の導入
施設見学会の回数増、教育制度の充実
OJT計画に基づいた育成計画
法人指示での研修だけでなく、外部研修へ職員の希望でも参加できるようにしている
チューター制の導入
新規介護職員には、プリセプター制度を採用しており、また人材の定着のための委員会を設置して育成にも努めている
専門職としての教育制度の整備（法人全体で介護福祉士ラダー教育）
今年度よりキャリア設立制度の導入や、アセッサー育成を行っている
福祉サービスに従事している充実感を体得、実感して頂くために、精神的な教育も行っています
法人理念の周知用冊子

2)福利厚生の充実に関する回答

資格取得等への援助
施設全体での同好会設置（スポーツ系やグルメ同好会など）
福利厚生（旅行、食事会、イベント等）の充実
職員表彰制度
職員互助会による福利厚生の充実

3)コミュニケーションの活性化に関する回答

定期的な声かけ
面談を行い直接話のできる環境を作っています
中間管理職が取りまとめ役となり、一般職の声・意見を重視した／「No」と言わない自主性を大切にした取り組み
職員同士が誉め合うツールの活用（ワンダフルカードのやり取り）

4)職場環境の整備に関する回答

結婚、出産後も働ける体制の整備
配置基準より多い目に採用している／1ユニット4人体制のところを増加している
ISO取得への取り組み
残業ゼロ、休日出勤ゼロに努める
職場環境の改善に向けて、業務上の事柄だけでなく、福利厚生面も含め、各職員からの提案を奨励している
自己評価制度やキャリアパス制度を導入し、職員のモチベーションの向上を図っている
やる気の引き出し、やりがいを感じられる職場づくりという事で、交流研修、各プロジェクトチーム、職業別研修等々の整備を法人全体に取り組み、特養においてはメンター・メンティという形の1人1人を大切に、職員にあった成長を見る様にしている
ノーリフトケアを進め、腰痛予防や身体的に負荷のかからない介助に取り組んでいる
福祉機器の導入

5)人事・雇用面の取り組みに関する回答

パートから正社員への登用
定年制度引き上げ(予定)
本人の希望を尊重した配置ができる限りできるようにしている
資格の専門性を発揮できる場の設定
各職員それぞれに応じた職務の権限委譲

6)給与面の見直しに関する回答

定期昇給の実施
手当の増額
処遇改善加算による非常勤職員の給与体系の改善、基本給アップ、手当アップを図っている
職能評価と賃金決定のリンク

7)休日・休暇の充実に関する回答

働きやすい職場環境にするため、休日の充実と有給の取得率UP
概ね年間123日の休日(4週8休+祝日休)、出産・育児休業の実績など、職員が働きやすい環境を整備しております
有給取得しやすい環境作り

8)メンタルヘルス対策に関する回答

ストレスチェック(年2回)
メンタルヘルス研修の定例化、カウンセリング希望者が無料で受けれる制度
メンタルヘルス対策として、ケアコンダクターを配置し、日々のケアの事、悩みの相談相手として活動しています

Q9.人材の定着・育成を図るにあたって、上記のほか貴施設の自助努力では解決困難な課題があれば教えてください。

Q9. に対する自由記述回答は、以下の6 カテゴリーに分類し、集計を行った。

表 137 Q9. への自由記述回答の分類カテゴリー

カテゴリー	回答例
人材の確保・定着	人口減少による働く人の減少。有資格者の働く人の数には限りがある
	介護職を希望する人の減少により、需要と供給のアンバランス
	介護職離れ、介護取得後、ケアマネの受験資格を得ると、ケアマネ業務を求め、退職に至る
給与面の問題	介護報酬の改定。やはりこの業界全体への報酬を上げ、介護職員への賃上げをさらにしてほしい
	報酬に上限があるが、コスト面も上がり、給与に反映できない(マイナンバーや他の制度化で、そこに費用がまわせられない)
	給与・賞与・手当等の充実は、介護報酬が下がったことにより困難である
介護職のイメージ向上	福祉の仕事に関してメディア等で評価が悪く流れすぎ。もっとやりがいのある仕事であることをアピールしてほしい
	一般大学内の企業セミナーや説明会の機会があればもう少し福祉業界や法人をアピールできるように思う
	介護の仕事のイメージアップを図ること、又、社会的評価の向上(専門職としての評価(賃金も含めて))
労働環境の改善	ケガや病気
	看護師の24時間体制の義務化
	保育施設の開業
職員研修・人材育成	個々の職員に合わせた研修、指導体制の確立
	介護報酬による収入の範囲では実際には十分な定着、育成がはかりにくい(外部研修を余裕をもって組めないシフト状態である)
	外部研修、外部交流、異業種交流
職場の人間関係・コミュニケーション	職員、個々の意識の違い
	トップダウンの指示の末端まで伝達することの難しさを実感している
	フロア職員と意見や性格が合わないと、すぐに退職したいと言う

自由記述回答のカテゴリーへの分類結果を、表 138 に示す。

表 138 Q9. への自由記述回答の分類結果

カテゴリー	回答人数
人材の確保・定着	32
給与面の問題	31
介護職のイメージ向上	15
労働環境の改善	13
職員研修・人材育成	11
職場の人間関係・コミュニケーション	10

人材の確保・定着は、介護職のイメージ向上や労働環境の改善といった、他の問題とも密接に関わる課題である。過酷な労働環境は職員の離職に、業界全体のネガティブなイメージは介護職の希望者減少につながる。給与面の充実は人材不足を解消する対策の一つであるが、介護報酬の減額を背景に、こちらも解決が困難な課題となっている。

また、Q9. に対する全回答から抜粋した、36 名分の回答を表 139 に示す。

表 139 Q9. に対する回答（抜粋）

1)人材の確保・定着に関する回答

人口減少による働く人の減少。有資格者の働く人の数には限りがある
介護職を希望する人の減少により、需要と供給のアンバランス
介護職離れ、介護福祉士取得後、ケアマネの受験資格を得ると、ケアマネ業務を求め、退職に至る
施設のある区内に新設の特養が乱立し、採用(特にパート等)が困難になると共に、人の取り合い(引き抜き)が起きている
求人募集に対する応募激減への対応
スキル上の問題があり、正職員への登用が困難な職員が離職していく(丁寧に指導・教育しても正職員にすぐになれないとやめてしまう)
定着率が良いため、役職が何年たってもつかなくて、やる気をなくすというのもあると思われる
人員確保も困難な中、一定以上の加算がとれないのも現状です
(新卒者)基礎学力が低下している。コミュニケーション能力の低下

2)給与面の問題に関する回答

介護報酬の改定。やはりこの業界全体への報酬を上げ、介護職員への賃上げをさらにしてほしい
報酬に上限があるが、コスト面も上がり、給与に反映できない(マイナンバーや他の制度化で、そこに費用がまわせられない)
給与・賞与・手当等の充実は、介護報酬が下がったことにより困難である
経営面で、評価制度による絶対評価が給与面でできない(原資が決まってしまう)
介護報酬の改定、及び介護職員処遇改善加算のあり方

3)介護職のイメージ向上に関する回答

福祉の仕事に関してメディア等で評価が悪く流れすぎ。もっとやりがいのある仕事であることをアピールしてほしい
一般大学内の企業セミナーや説明会の機会があればもう少し福祉業界や法人をアピールできるように思う
介護の仕事のイメージアップを図ること、又、社会的評価の向上(専門職としての評価(賃金も含めて))
世間的に給料が安い、仕事がつらい、虐待等がクローズアップされ、イメージが悪いため若い人が目指さない
介護職員(特に介護福祉士)の評価

4)労働環境の改善に関する回答

ケガや病気
看護師の24時間体制の義務化
保育施設の開業
メンタルヘルスについて法人で取り組み始めていますが、手探り状態です
他施設の状況等を把握できる研修会等があると共有でき、又、対策を講じることができるかと思います
福利厚生面で退職金がせめて一般企業並に積み立てられる様、助成金の復活

5)職員研修・人材育成に関する回答

個々の職員に合わせた研修、指導体制の確立
介護報酬による収入の範囲では実際には十分な定着、育成がはかりにくい(外部研修を余裕をもって組めないシフト状態である)
外部研修、外部交流、異業種交流
当法人でキャリアを積んだ職員が多く離職した事によって、教える担当職員もまだまだ育成段階にある事です
社会人としての基礎能力獲得のための研修

6)職場の人間関係・コミュニケーションに関する回答

職員、個々の意識の違い
トップダウンの指示の末端まで伝達することの難しさを実感している
フロア職員と意見や性格が合わないと、すぐに退職したいと言う
職員間の人間関係について、解決しにくい部分がある
何に問題があるのか、人間関係を円滑にするには他者だのみではなく、自らも働く良い職場づくりをしようとかける方法はないものか
人員確保も困難な中、一定以上の加算がとれないのも現状です
利用者の家族にモンスターがいて、その都度対応してきているが、職員にその時の会場で激怒されるため、職員がビビっている

3) 業界団体、職能団体、大阪府社会福祉協議会への意見 (Q10.)

Q10.老人施設部会、大阪介護福祉士会、大阪福祉人材支援センターにご意見・ご感想があれば教えてください。

老人施設部会、大阪介護福祉士会、大阪福祉人材支援センターへのご意見・ご感想として得られた回答(抜粋)を、表140～142に示す。

表140 老人施設部会へのご意見・ご感想(抜粋)

全回答からの抜粋(12名分)

活動内容と成果をもっと公表して下さい
各ブロック単位での、この仕事の魅力を発信するようなイベントの企画開催
介護職の魅力をアピールすることは、介護業界全体で取り組む必要がある／ 例えば、11月11日介護の日には老人施設部会で五大紙に全面広告を打ち、世間の眼を介護業界に向けさせるような大きな仕掛けをする必要がある
人材の確保に向けた研修会や取り組みについて指導いただけると嬉しいです
経営者や幹部に対する開かれた運営についての研修開催・参加促進
中堅クラス(3～7、8年)の介護士としての専門性を高めるような研修を企画していただきたい／ 単発ではなく、継続して参加するもので、実践を通じての検証を行いながら参加していく研修スタイルが望ましいと思います
介護職員による、たんの吸引等における研修に積極的に参加できていない現状がある／ 実地研修も円滑に進んでいない状況がある
介護報酬をこれ以上下げないように頑張ってください
高齢施設の現状の厳しさを行政に陳情して頂きたいです
部会入会施設そのものも良識ある行動がされていないことが原因となる対応等が良識ある施設にも影響があるのはいかがなものか…
多くのアンケートに協力しているが、成果が伝わってこない／行政に対して効果のある調査を望みます
国は離職や人材不足が給与でやりがい、キャリアアップや人間関係等、施設の対応次第と考えている様だが、最低生活を支援する程度の人員配置しかできていない／ 報酬で良いサービスを行うのは現場の負担ありきという事に気付くよう提言してほしい／ 虐待なども認知症への理解不足、指導不足、メンタルへの対応不足等、確かに全くないわけではないが、そもそもの原因は、前述のことが起因となっていると思う／24時間稼働の生活施設において何をもって3対1というのか、常時、3対1か、それ以上でないという意味がない事に気付ける様をお願いしたい／ そもそも介護職員の仕事量は多すぎる

表 141 大阪介護福祉士会へのご意見・ご感想（抜粋）

全回答からの抜粋(11名分)

職能団体として幅広く活動されていると思いますが、その内容が伝わってこない
年間の会費等、年代層の若い介護職がとつきやすい工夫をして頂けるとよいと思います
潜在的な介護福祉士の把握及び就業斡旋システム構築はできないでしょうか(すでに取り組んでおられることは存じませんが)
もっと国へのロビー活動がんばってほしい
看護やリハビリ職、ケアマネに引けを取らない専門性のPR
介護職員の現状を陳情していただきたいです(我々雇用する側も努力しないといけません…)
資格取得しても、腰痛や体力低下、ケアマネなどに職を移すなど、介護福祉士が減っている／ 厳しい仕事と世間に定着しており、イメージアップに何とかつなげてほしい
介護福祉士としての機能が動いていないと思われる／ もう少し帰属意識が育つような教育体制を整えるべきである
立ち入り指導
生涯研修システムの充実を
介護福祉士実務者研修の廃止(現場は研修に行かせるだけの余力がない)／ 痰吸引等の研修は介護福祉士養成で受けて卒業してくれると現場はフォローアップのみで助かる

表 142 大阪福祉人材支援センターへのご意見・ご感想（抜粋）

全回答からの抜粋(10名分)

全体的に求人を出しても面接が少なくなってきた／ 年に数回の就職フェアの他、府全体で世間にアピールしていくことをされても良いかなと思います
介護職説明会や登録会のような企画を就職フェア等とあわせて府下各地で行って欲しい
就職フェア等ではなく、人材の総数を増やすため、中学・高校等へもっと高齢者と子供とが関われるように掛け合うべき
有資格者でリタイアされている方の再就職支援等、新たな応募につながる取り組みを期待します
一般大学・高校へのアプローチを頑張って下さい
一般社会に対する「福祉の仕事」のPRをお願いしたい
人材育成・研修等をもっと行ってほしい
会場の都合もあるでしょうが、もう少し南の地域や東の地域での研修もお願いします
センター自体の存在、知名度アップに向けた広報活動
小手先の取り組みも大切であるが、長期ビジョンを持った取り組みをしてほしい

3. 考察

東洋大学 総合情報学部 総合情報学科
教授 加藤 千恵子

本調査の対象となった介護職員 774 名のうち、男性職員は 356 名 (46.3%)、女性職員は 413 名 (53.7%) であった。介護労働安定センターの実施した平成 26 年度介護労働実態調査によると、調査対象者の介護職員 8,816 名のうち、女性職員の占める割合は 73.9%と報告されている。このように、各施設における介護職の男女比は一般的に女性の方が大きいですが、本調査では男性回答者の割合が比較的大きくなったといえる。年代別では、30 代職員が 283 名 (36.6%)、40 代職員が 241 名 (31.2%) であり、対象者の 7 割以上を 30 代・40 代職員が占めている。所有資格に関しては、介護福祉士の有資格者が 573 名と最も多かった。ただし、介護職員初任者研修や介護支援専門員といった、他の資格を併せもつ職員もみられる。また、前職の職場に注目すると、福祉・介護業界以外からの転職者の割合が最も大きかった (42.8%)。調査結果について考察を行う上では、これらの点に留意する必要がある。

前職・現職についての調査結果を比較すると、職員の回答に二つの共通点を見出すことができる。一点目に、前職で満足していた点・不満があった点に関しては、いずれも「職場の人間関係」、「仕事の内容」、「給与」、「勤務体制」を挙げる者が多かった。これらは、現職で満足している点・不満がある点としても多く挙げられた項目である。上記の 4 項目は施設によって充実の度合いが異なるため、一概に人材定着、または流出の主要因と断定することはできない。二点目に、前職の退職理由に注目すると、「給与の低さ」や「精神的負担」といったネガティブな理由以上に、「自身のステップアップのため」というポジティブな理由で退職を決めた者が多かった。現職の就職理由についても、「自身のステップアップにつながると思ったため」、「資格を活かせると思ったため」、「やりたい職種・仕事内容だったため」、「正規職員として採用されたため」といった自身のスキルアップ・キャリアアップに関する理由が多く挙げられた。給与の低さや、仕事・人間関係による精神的負担を理由に、やむを得ず退職する職員がいるのは事実である。しかし、それ以上に、今後の成長を見据えて自らの意思で退職を決断する職員は多いことが明らかになった。

こうした退職理由と関連して、前職・現職ともに不満があった点（ある点）として挙げられているのが、「職員育成のあり方」である。このことから、ステップアップのために退職したものの、転職先の施設においても十分な育成支援を受けられていない職員がいることがわかる。社会福祉法人の老人施設・社会福祉法人以外の老人施設に勤めていた職員のうち、前職の勤務年数が5年未満の者はいずれも7割以上に達していた。現職においても短期間での離職を生むことのないよう、各施設における職員育成のあり方を見直し、職員のモチベーション維持、ひいては人材の定着へとつなげていく必要があると思われる。

調査対象者の4割以上を占める、他業種の企業からの転職者についての調査結果も、中途採用者の雇用を促進するために注目すべきポイントである。他業種からの転職者は、現職の就職理由として「やりたい職種・仕事内容だったため」との理由を挙げる者が多かった。また、介護職に就いたきっかけとしては「今後もニーズが高まる仕事だから」、「資格・技能を活かせるから」といった理由が多く挙げられている。一方、社会福祉法人の老人施設に勤めていた者は就職理由として「正規職員として採用されたため」、介護職に就いたきっかけとして「人や社会の役に立ちたいから」、「お年寄りが好きだから」といった理由を挙げる者が多かった。これらの情緒的な理由に対して、他業種からの転職者は、仕事の内容や業界の将来性、自身の成長などに期待して転職を決断していることがわかる。そのため、就職後の待遇や将来性を示し、前職で取得した資格・技能を活かせる職場であることをアピールするなど、上記のニーズに合致した方法で一般求職者の確保につなげていくことが求められる。

高齢者施設の代表者に対する調査では、正規職員の離職率（14.2%）に対して非正規職員の離職率（30.9%）が高く、特に非正規職員の定着のための対策を講じる必要があるといえる。各施設における人材定着・育成の課題としては、「職員のやる気を引き出す環境の整備」、「職員の育成計画や研修の充実」、「給与・賞与・手当等の充実」といった項目を挙げる者が多かった。実際に、人材の定着・育成のための取り組みとして、「職員研修・人材育成」は多くの施設で行なわれていた。また、職員のやる気を引き出すための環境整備も、「福利厚生の実施」や「コミュニケーションの活性化」、「職場環境の整備」など、施設ごとの方法でなされていると推察される。これらと比較すると、「給与面の見直し」を実施している施設は少ない。その背景には、介護報酬の減額により、給与・賞与・手当等の充実が困難になっているという現状がある。このように、職員に

対して金銭的な報酬を付加することが難しい中で、各施設は職場環境に応じて、様々な人材定着・育成のための取り組みを実施している。特に、職員の育成やモチベーションの向上、コミュニケーションの活性化といった試みが、今後ますます重要性を増していくといえよう。こうした経験を施設代表者や職員間で共有し、新たな改善策の創出へとつなげていくことが望まれる。

以上

前職歴のある介護職の方への アンケート調査

本調査は、前職歴をお持ちの介護職の方へのアンケートを通じて、介護業界における人材定着の実態を明らかにするものです。ご記入いただいたアンケート用紙は厳重に管理し、本調査以外の目的では使用いたしません。ご了承いただけましたら、アンケートへの回答をよろしくお願いいたします。

次ページからの質問項目について、あてはまる番号に○をつけてください。カッコ内または枠内が空白の項目につきましては、その内容をご記入ください。

■ 提出方法 ■

アンケートの質問項目すべてに回答いただいたあと、小封筒に入れてのり付けし、施設の担当者に提出してください。

※ お願い 施設長（管理者）の方へ ※

本調査票は、回答者のプライバシー保護のため、のり付け可能な小封筒に入れてお送りしていますので、小封筒ごと回答者へ配布し、とりまとめの際は、回答者自身が封をして提出いただくようお願いいたします。

1. あなたご自身についてお伺いします。

Q1. 性別（ 1. 男性 2. 女性 ）

Q2. 年代（ 1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50代 6. 60代以上 ）

Q3. 介護業界での経験年数（ 年 ヶ月 ） ※平成27年10月1日現在

Q4. 所有資格（複数回答可）

1. 介護職員初任者研修（ヘルパー2級）
2. 介護福祉士
3. 介護支援専門員
4. その他 []

2. あなたがひとつ前に働いていた職場についてお伺いします。

Q5. どのような職場で勤務していましたか。

1. 社会福祉法人の老人施設
2. 社会福祉法人以外の老人施設
3. 福祉機器など介護に関する民間企業
4. 他分野（児童・保育・障がいなど）の福祉施設
5. 他業種の企業（具体的に:)

Q6. その職場での雇用形態を教えてください。（ 1. 正規職員 2. 非正規職員（パート・契約・派遣など） ）

Q7. その職場での勤続年数を教えてください。（ 年 ヶ月 ）

Q8. その職場に対する満足度を教えてください。

1. 満足していた
2. やや満足していた
3. やや不満があった
4. 不満があった

Q9. その職場で満足していた点を教えてください（複数回答可）。

1. 仕事の内容
2. 給与
3. 職場の人間関係
4. 利用者との相性
5. 勤務体制
6. 雇用形態
7. 福利厚生
8. キャリアアップの機会
9. 上司からの評価
10. 職員育成のあり方
11. 出産・育児支援
12. 施設の設備
13. その他 []

Q10. その職場で不満があった点を教えてください（複数回答可）。

1. 仕事の内容
2. 給与
3. 職場の人間関係
4. 利用者との相性
5. 勤務体制
6. 雇用形態
7. 福利厚生
8. キャリアアップの機会
9. 上司からの評価
10. 職員育成のあり方
11. 出産・育児支援
12. 施設の設備
13. その他 []

Q11. その職場を退職した理由として、当てはまるものを教えてください（複数回答可）。

1. 自身のステップアップのため
2. 新しい資格を取ったため
3. 結婚
4. 妊娠・出産
5. 育児
6. 自分に向かない仕事だったため
7. 仕事への情熱を失ったため
8. 給与の低さ
9. 職場の人間関係
10. 利用者との相性
11. 勤務体制への不満
12. サービス残業があったため
13. 福利厚生への不満
14. 昇進・昇給が見込めなかったため
15. 正規職員になれなかったため
16. 自分に対する評価への不満
17. 職員育成のあり方への不満
18. 施設の設備への不満
19. 理念・方針への不満
20. 通勤が不便だったため
21. 身体的負担
22. 精神的負担
23. 病気
24. 怪我
25. 定年・雇用契約の満了
26. 家族の介護・看護
27. 家族の転勤
28. 人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振
29. その他 []

3.あなたが現在働いている職場についてお伺いします。

Q12. 現在の職場での雇用形態を教えてください。(1. 正規職員 2. 非正規職員(パート・契約・派遣など))

Q13. 現在の職場での勤続年数を教えてください。(年 ヶ月) ※平成 27 年 10 月 1 日現在

Q14. 現在の職場に対する満足度を教えてください。

1. 満足している 2. やや満足している 3. やや不満がある 4. 不満がある

Q15. 現在の職場で満足している点を教えてください(複数回答可)。

1. 仕事の内容 2. 給与 3. 職場の人間関係 4. 利用者との相性 5. 勤務体制 6. 雇用形態
7. 福利厚生 8. キャリアアップの機会 9. 上司からの評価 10. 職員育成のあり方
11. 出産・育児支援 12. 施設の設備
13. その他 []

Q16. 現在の職場で不満がある点を教えてください(複数回答可)。

1. 仕事の内容 2. 給与 3. 職場の人間関係 4. 利用者との相性 5. 勤務体制 6. 雇用形態
7. 福利厚生 8. キャリアアップの機会 9. 上司からの評価 10. 職員育成のあり方
11. 出産・育児支援 12. 施設の設備
13. その他 []

Q17. 現在の職場に就職した理由として、当てはまるものを教えてください(複数回答可)。

1. 自身のステップアップにつながると思ったため 2. 資格を活かせると思ったため
3. 労働条件がよいため 4. やりたい職種・仕事内容だったため 5. 給与が十分であるため
6. 福利厚生が充実しているため 7. 正規職員として採用されたため 8. 理念・方針に共感できるため
9. 通勤が便利のため 10. 出産・育児支援が充実しているため 11. 職員育成・研修が充実しているため
12. 知人がいるため 13. 以前働いた職場であるため 14. オープニングスタッフを募集していたため
15. その他 []

Q18. 現在の職場の求人情報をどこで知りましたか。

1. 求人誌[誌名:] 2. 求人サイト[サイト名:]
3. ハローワーク 4. 大阪福祉人材支援センター 5. 家族・知人の紹介 6. 就職フェア
7. 施設のホームページ 8. その他 []

(次ページへ続きます)

施設長（管理者）の方へのアンケート調査

以下の質問項目について、あてはまる番号に○をつけてください。カッコ内または枠内が空白の項目につきましては、その内容をご記入ください。

なお、ご記入いただいたアンケート用紙は厳密に管理し、本調査以外の目的では使用いたしません。

1. 貴施設についてお伺いします。

Q1. 特別養護老人ホームの形態を教えてください。

1. 従来型 2. ユニット型 3. 混合型

Q2. 介護職員の実人数を教えてください。（正規職員： 人）（非正規職員（パート・契約・派遣など）： 人）

Q3. 介護福祉士資格の取得者数について教えてください。（正規職員： 人）（非正規職員： 人）

Q4. 平成26年度（平成26年4月～平成27年3月まで）の介護職採用者数を教えてください。
（正規職員： 人）（非正規職員： 人）

Q5. 平成26年度の介護職離職者数を教えてください。（正規職員： 人）（非正規職員： 人）

Q6. 現時点での人材の過不足感について教えてください。（1. 過剰 2. ちょうど良い 3. 不足している）

Q7. 貴施設において、人材の定着・育成に関する課題は何だと考えますか（複数回答可）。

1. 職員のやる気を引き出す環境の整備
2. 職員の育成計画や研修の充実
3. 職員のメンタルヘルス
4. 職員の職務希望の尊重
5. 資格の専門性を発揮できる場の設定
6. 福利厚生制度の充実
7. 給与・賞与・手当等の充実
8. 休日・有給休暇の充実
9. 結婚、出産後も働ける体制の整備
10. 経営の安定化
11. 昇進・昇給制度の整備
12. 能力や努力を認める評価制度の導入
13. その他 []

Q8. 貴施設において、人材の定着・育成のために実践されている取り組みを教えてください。

--

Q9. 人材の定着・育成を図るにあたって、上記のほか貴施設の自助努力では解決困難な課題があれば教えてください。

--

Q10. 老人施設部会、大阪介護福祉士会、大阪福祉人材支援センターにご意見・ご感想があれば教えてください。

老人施設部会	大阪介護福祉士会	大阪福祉人材センター

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

プロジェクト体制

No	法人名	施設名	氏名
1	(福)聖徳会	大阪老人ホーム	岩田 敏郎
2	(福)豊年福祉会	天の川明星	西田 孝司
3	(福)玉美福祉会	向日葵	西島 善久
4	(福)成光苑	せつつ桜苑	前田 一彦
5	(公社)大阪介護福祉士会		浅野 幸子
6	(福)大阪府社会福祉協議会	大阪福祉人材支援センター	石井 慎太郎

オブザーバー 東洋大学 総合情報学部 加藤 千恵子 氏

平成 27 年度 介護人材の定着と育成に関する調査報告書

平成 28 年 3 月発行

発行者 社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会
老人施設部会 介護人材の定着と育成に関する調査プロジェクト

集計委託先 東洋大学 総合情報学部 加藤千恵子 青木滉一郎
後藤芙未子 吉沼 智

事務局 社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会 施設福祉部
〒542-0065 大阪市中央区中寺 1-1-54
TEL : 06-6762-9001 FAX : 06-6768-2426

大阪民間社会福祉事業振興基金 助成事業